Economic Dimensions of Volunteer Work in Canada

Social Trends Analysis

Canada

91-01117/

©Minister of Supply and Services Canada 1990
Cat.No.S2-207/1990
ISBN 0-662-57897-X

Printed on paper containing recovered waste.

Economic Dimensions of Volunteer Work in Canada

Completed under contract for the
Department of the Secretary of State

David P. Ross
Social Economic Research, Ottawa
with the technical assistance of
Richard Shillington, Tristat Resources Ltd.

January 1990

Table of Contents

Summary	3
Introduction	7
Methodology	9
The Number of Volunteers and Their Time Contributions	11
Out-of-Pocket Expenses	16
Skills Development and Work Experience	20
The Economic Impact	28
Conclusion	35
References	37

Summary

The main objective of this study has been to estimate the economic contribution of volunteer activity to Canadian society. In the past, the lack of reliable national statistics on volunteer activity has reinforced the tendency to overlook and undervalue the collective contribution of individual volunteers. However, using the findings of a new national survey, the economic value of this Canada-wide volunteer effort has been derived by converting volunteer time into an indicator that Canadians can readily understand and appreciate — a dollar amount.

The study shows that the collective value exceeds that of some of Canada's most prominent industrial sectors. It is hoped that translating volunteer effort into economic terms will render it more visible and tangible, and that both the public and policy makers alike will give it the increased attention and assistance it deserves.

At the same time, the economic approach pursued by this study to highlight the importance of volunteer work does not imply that organized volunteer work should be regarded as a commercial economic activity, as this term is normally understood. Neither volunteers nor voluntary organizations work for private profit; but volunteer work does have economic dimensions and monetary values can be assigned to some of them. Three dimensions are analyzed in this report: volunteer time contributed; out-of-pocket expenses; and acquired skills and work experience. The major findings from this study follow.

1. The Value of Volunteer Time

Over the 12-month period in 1986/87 covered by Statistics Canada's Survey of Volunteer Activity, it is estimated there were 5.3 million Canadians performing volunteer work. They each worked an estimated average of 191 hours during the year, for a total of 1.018 billion hours. The value of this volunteer work, using an average service sector wage, is estimated to be $12.0 billion in 1987 (or approximately $13.2 billion in 1990).

The total number of volunteer hours, if converted to full-time positions (person years), would amount to 617,000 full-time jobs. This number is equivalent to six per cent of all full-time jobs in the Canadian labour force in 1987.

The imputed $12.0 billion wage bill for volunteer work exceeded the wage bills in six Canadian industries: trapping and fishing; agriculture; mines and oil wells; forestry; utilities; and communications. The estimated volunteer wage bill was equivalent to 53 per cent of the wage paid in the entire retail industry and 43 per cent of that covering all employees at all levels of public service employment in Canada, including the armed forces.

2. Volunteer Expenses

The recognized contributions that individual Canadians make in support of volunteer activity and voluntary organizations in Canada are usually restricted to charitable donations and volunteer time. The results of the survey now demonstrate there is an important third contribution: out-of-pocket expenses that are not reimbursed. These expenses totalled $841 million in 1986/87, representing an average of $158 per volunteer.

Considering that volunteers contributed 1.018 billion hours, expenses work out to about 83 cents per hour of volunteer work. That is, for every hour of volunteer work contributed, volunteers made another contribution of 83 cents in the course of performing their work. Judged from another perspective, individual donations to registered charities totalled $2.2 billion in 1986, consequently out-of-pocket expenses were equivalent to 38 per cent of donations. That is, for every dollar donated to charities, volunteer workers contributed another 38 cents through expenses.

3. Skills Development and Work Experience

Although not widely appreciated, volunteer work contributes to building skills among volunteers, and these enhanced skills have a positive spin-off value for the whole economy. The survey findings demonstrate that this skill-building process is widespread.

Learning new skills was an important feature of volunteer work for 3.4 million volunteers (70 per cent). In total, over 16

million separate skills experiences were recorded by volunteers who were active in the 1986/87 survey year. These skills included: technical and office; management and organizational; communications; interpersonal; fundraising; and increased knowledge of certain subjects and issues. Many of the volunteers (353,000) were able to transfer the skills learned in their volunteer work directly to their paid jobs. Additionally, 44 per cent of volunteers indicated it was important that volunteer work offered them an opportunity for improving their job possibilities.

Not all skills were developed informally on the job through working with trained volunteers and paid staff. A considerable amount was the result of formal training provided by voluntary organizations. It is estimated that between 1.3 and 1.8 million volunteers received some formal training by organizations.

4. Conclusion

It should be noted that the impressive $12 billion figure representing the economic contribution of volunteer time is only a partial estimate of the contribution volunteering makes to Canadian society. Excluded from the calculation is the value of the contribution made by the paid staff of voluntary organizations who work with the volunteers, and are guided by governing boards. Also excluded are the 13.2 million Canadians who performed some informal volunteer activity in the survey year. These volunteers did not make their contributions through a voluntary organization and thus were not counted in the above estimate. If present information allowed the addition of these two exclusions, the overall value of volunteer activity would be much larger than $12 billion.

I. Introduction

This report is only one of many completed so far using data from the Survey of Volunteer Activity conducted in October 1987[1]. Other published studies include the extensive body of analysis sponsored by the Department of the Secretary of State of Canada in its monograph series[2]; the report entitled *Giving Freely,* published by Statistics Canada[3]; and the guide entitled *A Profile of the Canadian Volunteer*, produced by the Coalition of National Voluntary Organizations (NVO)[4].

The objective of this particular study is to demonstrate some of the economic contributions made by volunteer activity to Canadian society. When recognized at all, volunteer work is most often seen as isolated individual acts of charity; consequently, it remains largely outside the framework of policy discussions on the Canadian economy. The lack of reliable statistics on volunteer activity at the national level has tended to reinforce this invisibility.

This study will show that these individual efforts, taken as a whole, are *not* insignificant. This will be demonstrated by converting the volume of volunteer activity into an indicator that can be readily understood and appreciated — a dollar figure. It is hoped that by illustrating the economic significance of voluntary activity in this way it will become more visible and valued, and that both the public and policy makers alike will give volunteerism the increased attention and assistance it deserves.

As valuable as this economic perspective may be, however, this approach does not imply volunteering should be considered an economic activity undertaken for private gain like that performed in the commercial sector of the economy. Volunteer work is motivated by factors quite different from those motivating paid work. Similarly, the organizations in which volunteers work are not run as economic institutions; they are organized as non-profit organizations, and their work, with some exceptions (such as self-help), is overseen by volunteer boards drawn from the community.

The economic benefits resulting from volunteer activity are secondary to their primary goals. Nevertheless, since the

goods and services provided by volunteer work have an economic value, a monetary value can be assigned. This is recognized by the fact that if volunteers and their organizations did not provide these goods and services, either the community's standard of living would drop, or else their provision would have to be made (where possible) by government or the private sector.

It must be cautioned that this is as far as economic value should be taken: it is just a means for gaining another perspective on the relative magnitude and importance of volunteer activity in Canada. Nothing in this study should be interpreted as suggesting that volunteer work should be either taken over by government or the private sector, or that volunteers should be paid.

II. Methodology

There is no commonly agreed upon procedure for calculating economic value to a product or service not sold in the market place. However, because the survey revealed the amount of time devoted by volunteers to their activities, this time — but not the services produced — can be translated into a monetary value (wage bill). This value can be interpreted as an approximation of the sum of wages and salaries that hypothetically would be required to hire this labour if volunteer work could and were to be replaced instead by government or the private sector. (In some cases, such as self-help work, it could not be replaced in such a way.)

There are other economic dimensions to volunteer work aside from the value of the labour itself. One of these is provided by the volunteers deriving economic benefits such as skills and knowledge development that can be transferred to their paid jobs. Many volunteers looking for paid work have gained the necessary skills and confidence by working first with a voluntary organization. Again this is not to be interpreted as the primary motivation of volunteers or the primary role played by voluntary organizations. But it happens as a by-product of volunteer work, and the survey now provides some insight into how important these benefits are to volunteers.

Another economic dimension is represented by the money which volunteers spend as they carry out their volunteer work, and which is not reimbursed. Questions on out-of-pocket expenses were asked in the survey, making it possible for the first time to estimate the level of spending generated by volunteer activity.

It is not possible to combine into a single dollar value the economic value of volunteer work; the spin-off value of skills and knowledge development; the assistance provided people in obtaining paid work; and the impact of volunteer spending. All of these values have been calculated and maintained separately in the study, and then compared with relevant magnitudes and statistics drawn from mainstream economic activities in Canada.

Here are two final notes to consider. First, the results of this study should not be compared to the results generated by the 1980 household survey since the 1986/87 survey is more extensive and reliable. Second, no national survey has yet been undertaken of voluntary organizations. Until this is done, it is impossible fully to assess the contribution the voluntary sector makes to Canadian society. Among other things, we still do not know the number and salaries of paid workers, and the extent of the capital infrastructures that facilitate the work of volunteers.

III. The Number of Volunteers and Their Time Contributions

From the survey sample, it was estimated there were 5.337 million volunteers in Canada during the 1986/87 survey year. Each volunteer spent an average of 191 hours during the year on volunteer work, which amounts to 1.018 billion hours. Table 1 shows the distribution of volunteers and their hours by province. As can be seen, there is some variation in average hours, but eight provinces are within a ten per cent range of the national average. Only P.E.I. and Manitoba, with considerably shorter average hours, fall outside this range. New Brunswick at 211 hours borders on the high end of the range.

Table 1

Distribution of Volunteer Effort by Province

	Number of volunteers	Total annual hours	Average annual hours
	('000)	('000)	
Canada	5,337	1,017,548	191
Province			
Newfoundland	110	22,600	206
P.E.I.	32	4,669	148
Nova Scotia	218	40,901	188
New Brunswick	162	34,097	211
Québec	1,005	206,911	206
Ontario	1,870	352,923	189
Manitoba	303	48,748	161
Saskatchewan	276	50,497	183
Alberta	701	121,035	172
British Columbia	661	135,166	205

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

The data in Table 2 illustrate the contributions to volunteer work according to different personal characteristics. The average hourly contributions tend to rise with age. Volunteers

65 years of age and older spend a greater number of hours on average at their volunteer activities than volunteers in other age groups. However, in terms of total hours, the 35- to 44-year age group contributes the most — over one-quarter of all volunteer hours.

By gender, women outnumber men as volunteers and contribute a greater number of total hours. However, male volunteers contribute more hours on a per-person basis, although not by enough to offset the hours contributed by the greater number of female volunteers. Of the hours devoted to volunteer work, women contribute 54.5 per cent of the total.

Table 2

Distribution of Volunteer Effort by Selected Personal Characteristics

Characteristic	Number of volunteers	Total annual hours	Average annual hours
	('000)	('000)	
Canada	5,337	1,017,548	191
Age			
15-19 years	380	66,930	176
20-24	335	58,035	173
25-34	1,257	214,072	170
35-44	1,353	267,704	198
45-54	796	157,982	198
55-64	636	126,158	198
65 and over	582	126,667	217
Sex			
female	3,018	554,988	184
male	2,320	462,560	199
Education level			
none or elementary	427	98,685	231
some high school	2,433	471,100	194
some post-secondary	531	85,472	161
post-secondary diploma	914	174,169	191
university degree	1,032	188,121	182

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

By level of formal education, there is considerable variation in average hours volunteered. Volunteers with the least formal education contribute the greatest number of hours on a per person basis. However, while these volunteers contribute the most time per person when they do volunteer, the group as a whole does not have a high rate of volunteering. In fact, the rate of volunteering generally rises quite steeply with level of education; 12.8 per cent of those with the lowest level of education volunteered compared to 46.2 per cent of those with a university degree.

Table 3

Distribution of Volunteer Effort by Selected Economic Characteristics

Characteristic	Number of volunteers	Total annual hours	Average annual hours
	('000)	('000)	
Canada	5,337	1,017,548	191
Income level			
0-$9,999	261	69,351	266
10-$19,999	707	155,975	221
20-$39,999	1,807	331,340	183
$40,000 plus	1,830	320,712	175
not stated	733	140,170	191
Labour force status			
employed	3,427	606,399	177
unemployed	240	48,301	202
not in labour force	1,671	362,848	217
Employment status*			
full time	2,733	484,781	177
part time	693	121,618	175

*Volunteers who held paid jobs only.

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

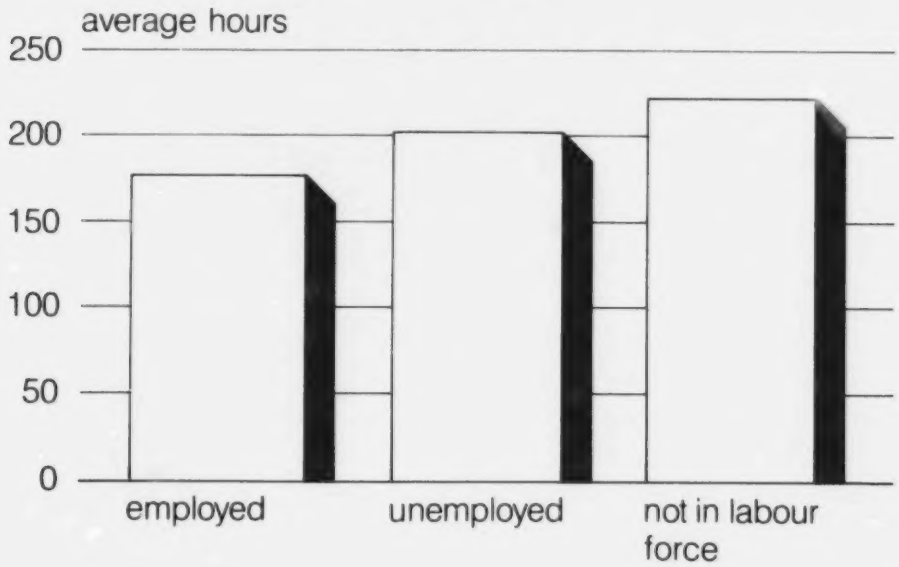
Table 3 provides information on hourly contributions according to certain economic characteristics. While volunteers at the lowest income level contribute only seven per cent of all volunteer efforts (and five per cent of the volunteers), those who do volunteer have the highest average hourly contribu-

tion of any income group. This group contributes the equivalent of 5.1 hours of volunteer effort each week, compared to the 3.4 hours contributed by the highest income group.

In terms of total hours contributed, volunteers in the mid-income range dominate (in 1986, average annual household income was $34,000). These mid-income volunteers make up about one-third of all volunteers, and they provide about the same share of the country's total volunteer effort. It should be noted that, although the average hours per volunteer for the highest income group are the smallest, this group does have the highest volunteer rate of all income groups. Moreover, 35.7 per cent of those in the highest income group volunteer, compared to an average of 26.8 per cent for all income groups combined. As a consequence, the highest income group considerably "overcontributes" relative to its representation in the Canadian population.

Figure 1

Average Annual Hours of
Volunteer Work by Labour Force Status



Volunteers employed in the labour force provide 60 per cent of Canada's volunteer effort, but the longest average hours are contributed by volunteers not in the labour force and unemployed volunteers (see figure 1). Although not shown in the table, almost one in four (23 per cent) of Canada's unem-

ployed workers contributed volunteer time in 1986/87. Perhaps this suggests that volunteer activity is seen in part as a means of getting back into the work force, given that it provides an outlet for maintaining skills and work experience as well as providing increased opportunities to meet people.

For those volunteers who were employed at the time of the survey, 80 per cent of the total hourly contribution was made by full-time workers. However, the average hours put in annually by full- and part-time workers is quite similar.

IV. Out-of-Pocket Expenses

A little recognized economic dimension of volunteering is the non-reimbursed expenses volunteers bear while carrying out their volunteer activities. In reality, expenses borne by volunteers could be considered a form of dollar donation, since, without these covered expenses, the work of voluntary organizations would be curtailed. Out-of-pocket expenses include costs such as babysitting, transportation, meals away from home, special clothing and supplies, and equipment necessary for the performance of the volunteer activity. In the survey, only expenses not reimbursed were included.

Total expenses incurred by all volunteers in Canada during the 1986/87 survey year were estimated to be $841 million. This works out to an average of $158 per year for each volunteer when calculated across all volunteers (but it rises to $243 if only volunteers actually claiming expenses are included in the average). Nationally, 65 per cent of volunteers were estimated to have incurred some out-of-pocket expenses. This nearly two-thirds share is also representative when expenses are broken down by selected characteristics of volunteers. Three exceptions, where the share of volunteers bearing some expenses varied outside a ten per cent range of the average, were (with their share in parentheses): 15 to 19 year olds (55 per cent); 65 years and over (55 per cent); and volunteers with an elementary education level or less (56 per cent).

Table 4 provides a breakdown of total expenses by province and average expenses per volunteer, both for all volunteers and for only those claiming expenses (the latter figures are placed in parentheses). There is considerable variation among the provinces, from a low of $102 ($162) in P.E.I. to a high of $225 ($338) in British Columbia.

Table 4

Distribution of Volunteer Expenses by Province

	Total annual expenses	Average annual expenses*
	('000)	
Canada	$841,468	$158 (243)
Province		
Newfoundland	14,902	136 (222)
P.E.I.	3,223	102 (162)
Nova Scotia	29,723	137 (211)
New Brunswick	25,737	159 (246)
Québec	142,430	142 (222)
Ontario	274,144	147 (227)
Manitoba	41,284	136 (221)
Saskatchewan	54,435	198 (281)
Alberta	106,777	153 (229)
British Columbia	148,814	225 (338)

*The average expense figures in parentheses are calculated only for those volunteers claiming an expense, while the values in the preceding column are calculated over all volunteers, including those with zero expenses.

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

Table 5 presents spending data according to certain personal characteristics. Expenses per person, when averaged over all volunteers, tend to rise with age up to 65 years. However, when expenses are averaged only for volunteers who incurred expenses, the same trend is not so apparent. Volunteers over 65 years bear the least expenses of all age groups both in terms of average and total.

Males incur larger volunteer expenses than females both in average and total terms. Average expenses for all male volunteers are double those of females. By education level, volunteers with the least schooling have the highest average expenses. There is a general tendency to spend less per volunteer as level of education rises. However, because of the predominance of volunteers with some high school education, this group exhibits the greatest total amount of out-of-pocket expenses.

Table 5

Distribution of Volunteer Expenses by Selected Personal Characteristics

Characteristic	Total annual expenses	Average annual expenses*
	('000)	
Canada	**$841,468**	**$158 (243)**
Age		
15-19 years	53,497	141 (258)
20-24	52,019	155 (228)
25-34	190,350	152 (218)
35-44	226,584	168 (247)
45-54	155,659	196 (298)
55-64	121,727	192 (302)
65 and over	41,632	72 (132)
Sex		
female	325,295	108 (175)
male	516,173	223 (320)
Education level		
none or elementary	83,054	195 (345)
some high school	388,755	160 (255)
some post-secondary	79,819	150 (220)
post-secondary diploma	129,703	142 (206)
university degree	160,138	155 (225)

*The average expense figures in parentheses are calculated only for those volunteers claiming an expense, while the values in the preceding column are calculated over all volunteers, including those with zero expenses.

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

Table 6 gives a spending breakdown according to certain economic characteristics of volunteers. Volunteers in the lowest income group spend on average the least amount on their volunteer work, but volunteers in the $10,000 to $19,999 income bracket spend the most. With the exception of the lowest income volunteers, expenses tend to fall as income rises (paralleling fairly closely the relationship also existing between expenses and education). Employed workers incur greater out-of-pocket expenses than those not in the labour force, but there is little difference between the average annual expenses of employed and unemployed volunteers.

Table 6

Distribution of Volunteer Expenses by Selected Economic Characteristics

Characteristic	Total annual expenses	Average annual expenses*
	('000)	
Canada	**$841,468**	**$158 (243)**
Income level		
0-$9,999	25,954	99 (173)
10-$19,999	127,703	181 (300)
20-$39,999	294,570	163 (252)
$40,000 plus	279,404	153 (227)
not stated	113,836	153 (231)
Labour force status		
employed	567,171	166 (249)
unemployed	38,262	160 (239)
not in labour force	236,036	141 (230)

*The average expense figures in parentheses are calculated only for those volunteers claiming an expense, while the values in the preceding column are calculated over all volunteers, including those with zero expenses.

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

V. Skills Development and Work Experience

Although not often recognized, volunteer work often involves the acquisition of new skills, work experience and knowledge development. A strong link between volunteer work and the economy is demonstrated by the fact that an overwhelming majority of volunteers consider skills acquisition an important aspect of their volunteer work. And the survey findings show that volunteers have not been disappointed in the amount of training they have been exposed to. Another indication of the strong link between volunteer work and the economy is provided by the volunteer responses demonstrating that many skills acquisitions and refinements are of direct use to them in their paid jobs. Volunteers are linked to the job market in another way as well, since many indicated that an important feature of their volunteer work was that of improving their job opportunities.

Table 7

Nature of Skills or Knowledge Acquired by Volunteers

	Skills Acquired	
Type of Skill	Number	As percentage of all volunteer jobs*
	('000)	%
interpersonal	4,111	44.8
communications	3,086	33.6
organizational and managerial	2,876	31.3
fundraising	2,228	24.3
knowledge	2,020	22.0
technical and office	1,221	13.3
other skills or knowledge	688	7.5

*Total does not add to 100 per cent because some jobs provided more than one type of training opportunity (total number of volunteer jobs performed in 1986/87 was 9,179,000).

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

The nature of skills acquired

In order to learn more about the nature of the skills or knowledge being acquired by volunteers, a survey question specifically asked respondents to list the types of skills acquired in their volunteer work. The results are presented in Table 7.

The first column represents the number of skills acquired through volunteer work by volunteers active in the year 1986/87. Since the question did not specify that the skill be acquired in the survey year, it is likely that some of the skills listed were acquired prior to 1986/87. As a type of benchmark, the second column presents the number of skills acquired (at some time) as a proportion of all volunteer positions filled in 1986/87.

Of the 16.2 million skills experiences, the two most frequent types of skills acquired (accounting for nearly half of all the skills experiences) were interpersonal and communications. Interpersonal skills include providing volunteers with a better understanding of people, giving them insight as to how others can be motivated, and teaching them how to handle conflict and problem resolution. Communications skills include public speaking, writing, public relations, and conducting business meetings.

The remainder of skills experiences involved volunteers learning about management practices and organization; fundraising techniques; knowledge of special issues such as the environment or criminal law; and acquiring technical and office skills such as those listed in the survey questionnaire: performing on stage, first aid, library cataloguing or word processing.

The beneficiaries of skills development

In an effort to determine the beneficiaries of skills acquisition, one of the most apparent types of skills development (from an economic standpoint) was further analyzed — that of acquiring technical and office skills. The results are presented in Table 8.

If a certain category's share of total skills acquired exceeds its share of total volunteers, it means the individuals concerned were able, for whatever reason, to take greater advantage of the skills development opportunities offered by volunteer

work. Judging from the information gathered, it appears that, with three exceptions, the different characteristics represent skill shares roughly in proportion to their shares of total volunteers.

The first column in the table presents the distribution of the 1.2 million volunteer experiences where technical and office skills were acquired by volunteers. However, to gain a perspective on which groups and provinces, if any, gained disproportionate shares of skills development, a second column is presented showing the share of all volunteers represented by any particular characteristic. For example, among the provinces, Newfoundland volunteers acquired only two per cent of all the technical and office skills, but this small share is completely in line with Newfoundland's small share of Canada's volunteers, which in turn is due to its relatively small population.

The three exceptions are: volunteers under the age of 44 years; men; and employed workers. These categories all represent shares of skills acquisition exceeding their shares of the volunteer population by at least ten per cent. Correspondingly, volunteers over the age of 44 years, women, and volunteers not in the labour force had lower shares than would have been expected by examining their respective shares of the volunteer population.

Figure 2

Distribution of Volunteers
Acquiring Technical and Office Skills

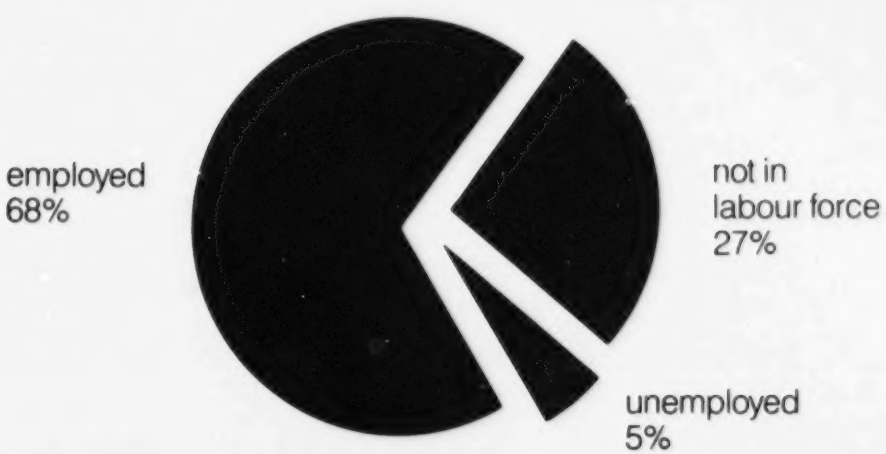


Table 8

Beneficiaries of Technical and Office Skills, by Selected Characteristics

	Percentage Distribution	
	Of skill experiences	Of volunteers
	%	%
Canada	100.0	100.0
Province		
Newfoundland	2.0	2.1
P.E.I.	0.6	0.6
Nova Scotia	3.9	4.1
New Brunswick	3.5	3.0
Québec	17.2	18.8
Ontario	35.1	35.0
Manitoba	5.3	5.7
Saskatchewan	5.5	5.2
Alberta	14.9	13.1
British Columbia	12.0	12.4
Age		
15-19 years	10.7	7.1
20-24	8.7	6.3
25-34	30.4	23.6
35-44	30.2	25.3
45-54	10.8	14.9
55-64	5.3	11.9
65 and over	4.0	10.9
Sex		
female	49.7	56.5
male	50.3	43.5
Education level		
none or elementary	4.2	8.0
some high school	44.7	45.6
some post-secondary	12.3	10.0
post-secondary diploma	20.4	17.1
university degree	18.4	19.3
Income level		
0-$9,999	4.7	4.9
10-$19,999	11.9	13.2
20-$39,999	34.4	33.9
$40,000 plus	35.0	34.3
not stated	13.7	13.7
Labour force status		
employed	67.8	61.4
unemployed	5.1	5.2
not in labour force	27.1	33.4

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

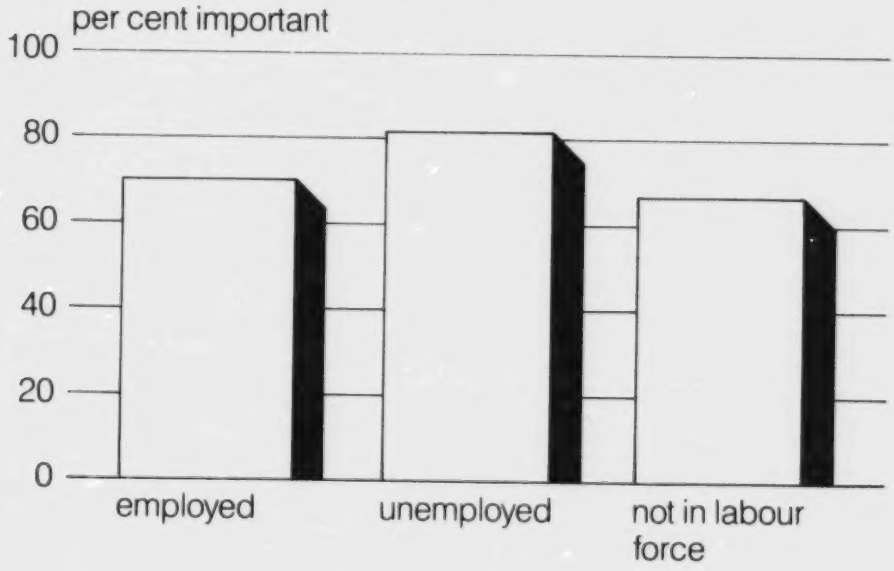
Volunteering and the importance of learning new skills

Survey respondents were asked how important the learning of new skills was as a feature of their volunteer work. The findings presented in Table 9 convincingly suggest that learning new skills is important to a large majority of volunteers.

Along provincial lines, it is noteworthy that learning new skills is considered somewhat more important in all provinces east of Ontario where unemployment rates have been higher. Learning new skills was least important in Ontario where unemployment rates were the lowest in the country in 1986/87.

Figure 3

Importance of Learning
New Skills by Labour Force Status



The importance of learning new skills decreases with age. Twice as many teenage volunteers (90 per cent) as elderly (45 per cent) acknowledge that learning new skills is an important aspect of their volunteer work.

Volunteers with university degrees and those with the highest incomes, rate skills acquisition as being less important than do volunteers in other categories. Nonetheless, approximately two-thirds of the volunteers who are university graduates along with those with the highest incomes still consider skills training important in their volunteer work. By

Table 9

Importance of Learning New Skills, by Selected Characteristics

	Important	Not important
	%	%
Canada*	70.3	29.7
Province		
Newfoundland	74.8	25.1
P.E.I.	75.0	25.0
Nova Scotia	73.2	26.8
New Brunswick	78.4	21.6
Québec	77.5	22.5
Ontario	65.5	34.5
Manitoba	70.5	29.5
Saskatchewan	71.9	28.1
Alberta	70.7	29.3
British Columbia	67.3	32.7
Age		
15-19 years	90.8	9.2
20-24	85.0	15.0
25-34	76.4	23.6
35-44	71.2	28.8
45-54	65.6	34.4
55-64	57.5	42.5
65 and over	45.5	54.5
Sex		
female	72.0	27.9
male	68.0	31.9
Education level		
none or elementary	70.9	29.8
some high school	73.8	26.2
some post-secondary	74.5	25.5
post-secondary diploma	69.5	30.5
university degree	60.7	39.3
Income level		
0-$9,999	78.3	21.7
10-$19,999	70.2	29.8
20-$39,999	72.9	27.1
$40,000 plus	67.1	32.9
Labour force status		
employed	70.9	29.1
unemployed	81.2	18.8
not in labour force	67.0	33.0

*Not all survey respondents answered this question. Ninety two per cent, however, did.

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

labour force status, unemployed volunteers consider skills acquisition more important than those employed or not in the labour force.

Table 10

Volunteers Acquiring Skills That Apply Directly to Their Paid Job, by Selected Characteristics

Characteristic	Does volunteer skill apply? Yes	No
	%	%
Canada	46.2	53.8
Age		
15-19 years	46.7	53.2
20-24	53.7	46.3
25-34	53.8	46.2
35-44	41.8	58.2
45-54	45.3	54.7
55-64	27.8	72.2
65 and over	7.5	92.4
Sex		
female	45.2	54.8
male	47.0	53.0
Education level		
none or elementary	40.6	59.4
some high school	39.7	60.3
some post-secondary	34.0	66.0
post-secondary diploma	50.4	49.6
university degree	57.5	42.5
Income level		
0-$9,999	49.2	50.8
10-$19,999	59.1	40.9
20-$39,999	45.9	54.1
$40,000 plus	43.1	56.9
not stated	47.9	52.1

Source: Special tabulations using the micro-data tapes of the 1987 Survey of Volunteer Activity, Statistics Canada.

The relevance of acquired skills to paid work

In addition to the skills development information shown previously, a further survey question asked whether volunteers had gained any skills that could be applied directly to their paid jobs. Of the volunteers holding paid jobs who responded to this question, 46 per cent (353 thousand) indicated they had learned skills that could be directly transferred to their current jobs.

The breakdown of responses is shown in Table 10. There are only three significant deviations from the average response rate of 46.2 per cent. The first is that older workers indicated many fewer opportunities to apply acquired skills to their jobs. The second is the high rate at which volunteers with university degrees are able to transfer their volunteer skills to their jobs. The third is the high rate at which lower-middle income volunteers are able to transfer skills.

The importance of applying skills in volunteer work

Another aspect of the relationship between skills development and volunteer work was revealed in response to the question: "How important to your volunteering is using your skills and experience?" To this query, 82.9 per cent of volunteers considered it important, indicating that the vast majority of volunteers, either intentionally or not, find volunteer work to be a good outlet for applying their skills. It may be that volunteer work provides an additional and less stressful environment for polishing and improving skills, especially for people just entering or re-entering the job market.

Volunteer work and improving job opportunities

Although not related to training or skills development, a further survey question provides insight into the relationship between volunteer work and the job market. Volunteers were queried about the importance of their volunteer work as a means of improving their job opportunities. In response, 43.6 per cent of volunteers considered it important.

VI. The Economic Impact

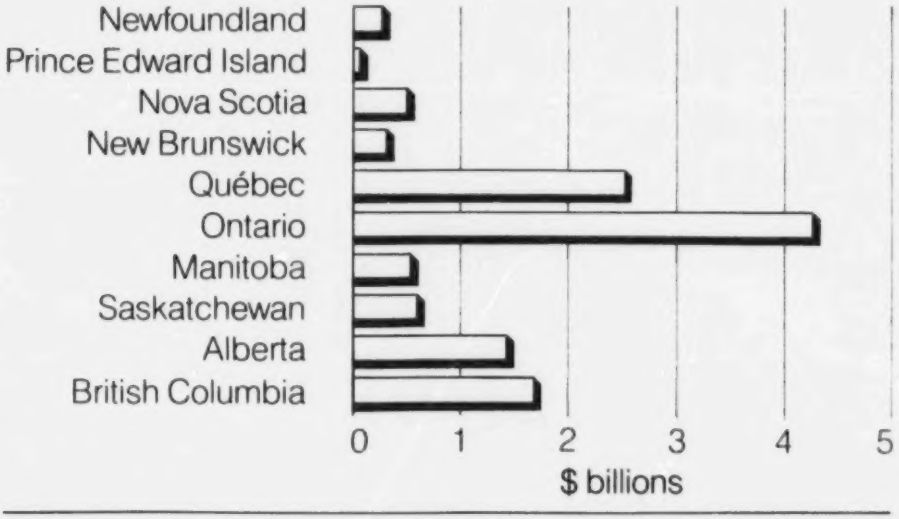
Volunteer hours

In order to translate volunteer hours into a dollar value, it is necessary to select an appropriate wage rate. Since most of the work in the voluntary sector involves performing a service, it seems appropriate to choose an average wage rate from that part of the service sector most closely corresponding to the type of service provided by volunteers. The service sector category most closely resembling the spectrum of volunteer work is defined by Statistics Canada in its survey of earnings as the "community, business and personal service industry." This category includes such services as education, health and welfare; hospitals; welfare organizations; amusement and recreation; and services to business management.

Another calculation problem is the fact that wages within all job categories vary considerably between salaried and hourly paid employees. This required a further decision to be made as to the mix of salaried and hourly wage workers that would most closely resemble the hypothetical situation whereby volunteer work is paid for. The decision was taken to apply the same proportion prevailing in the community service sector in each province (this represents on average approximately a 55/45 split in favour of workers paid hourly). Consequently, the provincial average wages shown in Table 11 are a weighted average of salaried and hourly wages.

Figure 4

Economic Value of Volunteer Work by Province, 1987



Adopting these procedures, the estimated economic value of volunteer work in Canada for the survey year 1986/87 is $12.0 billion. Adjusting for inflation only, this amount corresponds to about $13.2 billion in 1990.

Table 11

Estimated Economic Value of Volunteer Work, 1986/87

	Total annual hours	Average wage rate	Economic value
	('000)	$	($'000)
Province			
Newfoundland	22,600	12.85	290,410
P.E.I.	4,669	8.75	40,853
Nova Scotia	40,901	11.07	452,774
New Brunswick	34,097	10.23	348,812
Québec	206,911	12.19	2,522,245
Ontario	352,923	11.92	4,206,842
Manitoba	48,748	10.90	531,353
Saskatchewan	50,497	11.88	599,904
Alberta	121,035	11.65	1,410,058
British Columbia	135,166	11.85	1,601,717
Canada Total	1,017,548	11.79	$12,004,968

*Canada average wage rate is the value of the weighted provincial averages. Wage data are taken from Statistics Canada, *Employment, Earnings and Hours*, May 1987.

Another way to demonstrate the economic value of volunteer work is to calculate the number of full-time and full-year positions (person-years) to which the volunteer hours would correspond. In order to do this, the prevailing weekly average hours of work in each province were used to define a representative average work week. This number was then multiplied by 48 weeks to obtain the yearly number of hours actually worked by each full-time employee in the community, business and personal services sector. Since the volunteer hours are all working hours, and do not include paid statutory holidays and annual leave as the Statistics Canada employment data do, twenty days [four weeks] were subtracted from the 52 weeks of employment put in by a full-year worker.

Table 12 illustrates the number of full-time and full-year workers corresponding to the number of volunteer hours, and

shows them as a percentage of all full-time workers in each province for the same year. In total, volunteer effort in Canada was equivalent to 617,000 full-time positions, representing six per cent of all full-time positions in the Canadian labour force in 1987. In Newfoundland, Nova Scotia, and Saskatchewan, full-time volunteer equivalents exceeded eight per cent of the full-time labour force.

Table 12

Volunteer Hours as Full-Time Equivalent Positions and as a Share of Full-Time Provincial Labour Forces, 1987

Province	Full-time equivalents	Per cent of all full-time employees
Newfoundland	14,355	8.6%
P.E.I.	2,629	5.9
Nova Scotia	24,699	8.4
New Brunswick	18,355	7.9
Québec	133,044	5.3
Ontario	210,675	5.3
Manitoba	28,934	7.1
Saskatchewan	30,493	8.1
Alberta	72,045	7.4
British Columbia	81,386	7.6
Canada Total	**616,615**	**6.1**

Provincial labour force data are taken from, Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics, 1988*.

Figure 5

Volunteer Time Expressed as Number of Full-Time Workers by Province

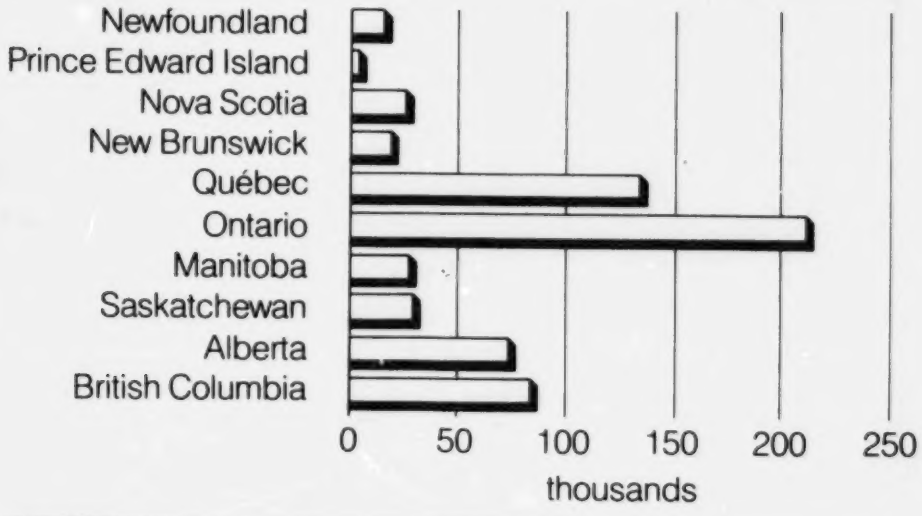
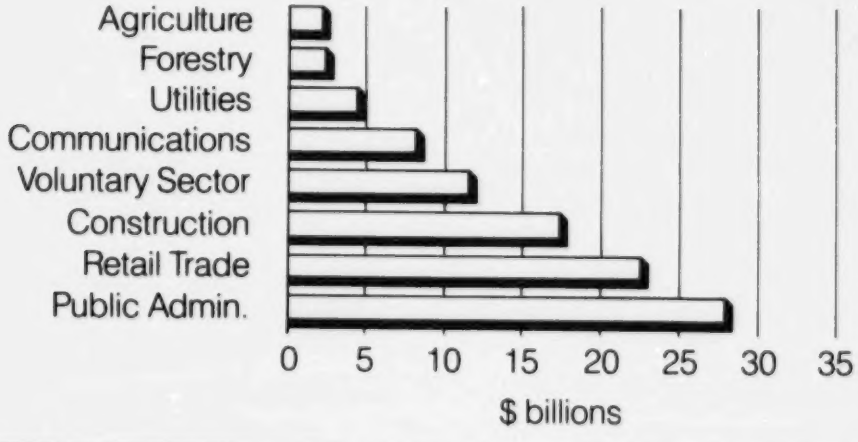


Figure 6

Imputed and Actual Wage Bills for Selected Industries, 1987



To gain a perspective on how large the wage bill for volunteer work is, Table 13 presents the value of wages and salaries paid in selected Canadian industries.

Table 13

Total Wages in Selected Canadian Industries and the Estimated Wage Value of Volunteer Work as a Ratio of These Industry Totals, 1987

Industry	Wages and salaries	Ratio of volunteer value to industry total
	('000,000)	
volunteer work	$12,001	1.00
fishing and trapping	322	37.27
agriculture	2,061	5.82
forestry	2,219	5.41
utilities	4,443	2.70
mines and oil wells	7,290	1.65
communications	8,055	1.49
transportation	16,157	0.74
wholesale trade	16,495	0.73
construction	17,503	0.69
retail trade	22,793	0.53
public administration*	28,132	0.43
manufacturing	62,222	0.19
community, business and personal services	84,433	0.14

*Includes defence. Industry wage totals are taken from Statistics Canada, *National Income and Expenditure Accounts, annual estimates, 1976-87.*

As the information shows, the estimated wage value of volunteering is larger than the total wage bills of six Canadian industries. This does not necessarily mean, however, that the total economic output of volunteering is greater than the total output in these sectors, since these industries are very capital intensive compared to volunteering. The estimated value is about three-quarters as large as three industries, and about one-half the size of two others. Some comparisons are quite startling: the volunteer wage bill is 69 per cent as great as the total of wages paid in the entire Canadian construction industry; 53 per cent of all wages paid in retailing in Canada; and 43 per cent of the wage bill paid in the public sector — which includes all levels of government plus the defence forces.

If volunteer work were a paid commercial activity, it would be placed in the largest Canadian industry category — the community, business and personal services sector. If this were the case, it would account for one of every eight wage dollars received in that revised sector.

Expenses

Prior to this survey, in the area of individual financial contributions to voluntary organizations, only the amount that individuals donated to voluntary organizations was known. These donations plus volunteer hours have generally been regarded as the total of individual giving to voluntary organizations. If out-of-pocket expenses were considered at all, they were assumed to be of insignificant value. While the survey findings show that this may be the case for the majority of volunteers (70 per cent had less than $100 in expenses), when summed across all volunteers, the aggregate amount is estimated to be $841 million.

In light of the fact that volunteers contributed 1.017 billion hours, the $841 million expense figure means that the typical volunteer spends about 83 cents per hour when volunteering. In other words, it would not be unreasonable to consider out-of-pocket expenses as another form of charitable donation along with volunteer time and money donations.

In comparison with receipted money donations, out-of-pocket expenses are considerable. Using figures provided by Revenue Canada, it is estimated that receipted individual donations to registered charities in Canada totalled $2,217,338,000 in 1986 (the latest year available). Consequently, out-of-pocket expenses are equivalent to 38 per cent of donations. Or, put another way, for every dollar donated to voluntary organizations by individuals, another 38 cents is contributed in the form of out-of-pocket expenses by volunteers.

Skills and Knowledge Development

It would be extremely difficult to estimate a reliable monetary value for the skills acquired and the knowledge gained through volunteer work. While skills development and increased knowledge are important ends in themselves, an added bonus for the Canadian economy is that a considerable

amount of this training appears to be transferrable to the volunteer's paid job. Of the volunteers with paid jobs at the time of the survey who responded to the question, 46 per cent, or 353 thousand, stated that skills acquired through their volunteer work were also put to direct use in their paid employment.

Many more volunteers benefitted from skills and knowledge development that may or may not be transferrable to their paid jobs in the future. It is estimated that the 9.2 million volunteer positions filled in 1986/87 led to 16 million separate skills or knowledge improvements in one or more of the following areas: fundraising, technical and office, organizational and managerial, communications, interpersonal, and miscellaneous skills and knowledge development.

Volunteer work is also deliberately taken up by many volunteers because, among other reasons, it provides an opportunity to acquire added skills. The survey revealed that 70 per cent (3.4 million) of volunteers responding to this question considered it important that they could learn new skills through their volunteer work.

Not all knowledge and skills development acquired by volunteers is provided formally by volunteer organizations. Much of it is undoubtedly acquired during the course of volunteer activity while working with experienced volunteers and paid staff. However, exposing volunteers to more formalized training appears to be a significant function performed by voluntary organizations.

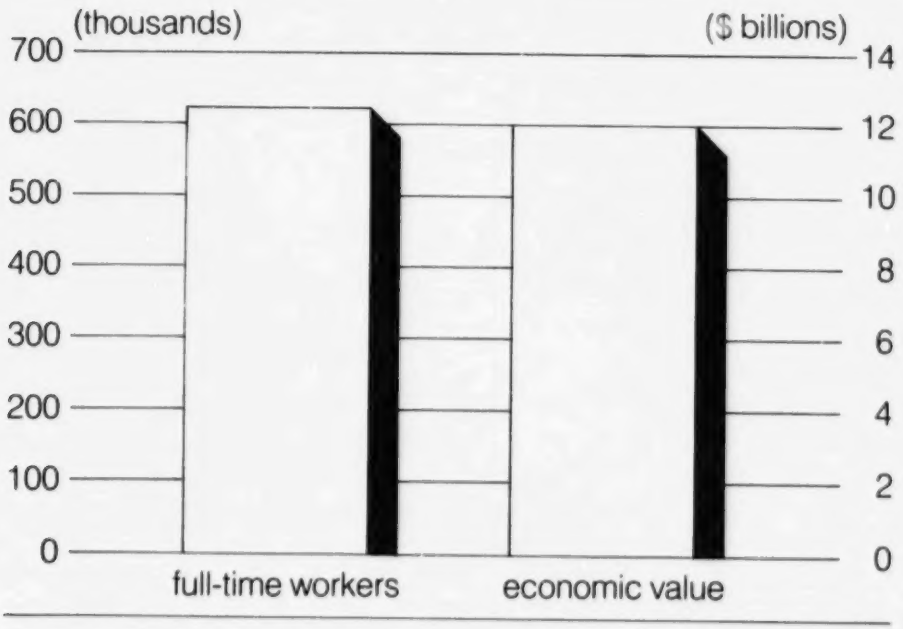
Some information on training provided by organizations is available for 8.5 million of the volunteer positions filled in 1986/87. It shows that between 2.2 and 3.1 million positions were accompanied by some form of training related to performing the volunteer work adequately. These training opportunities would exceed the number of individuals receiving training because some volunteers doing work for several organizations would receive training from more than one organization. Given that volunteers on average worked for 1.7 organizations, a rough estimate would suggest that between 1.3 and 1.8 million volunteers received some form of training from the organization for which they worked. Unfortunately, no further information is available from the survey on the nature or length of the training offered.

VII. Conclusion

It must be noted that the impressive $12 billion estimated value of volunteer time, the contributions made through out-of-pocket expenses, and the number of volunteers acquiring skills and knowledge development provide only a partial and conservative estimate of the economic contribution of the "voluntary sector" in Canada. Excluded from these estimates is the value of the contribution made by the paid staff of voluntary organizations who work with the volunteers, and are guided by volunteer boards. Also excluded are the 13.2 million Canadians who performed some informal volunteer activity in the survey year. These volunteers did not make their contributions through a voluntary organization, and thus were not included in the above estimates. If existing information allowed the addition of these two exclusions, the overall contribution attributed to volunteer activity would be much larger than our estimate.

Figure 7

Economic Contribution of Volunteer Work, Canada, 1987



A more complete estimate of the economic value of volunteering must await a proposed survey of voluntary organizations in Canada, which would include the amount of time worked

and wages paid to the staff of these organizations. Only then could a full picture and a complete estimate of the economic contribution of the "voluntary sector" be made.

It is hoped that, in addition to this proposed survey being undertaken, surveys of volunteers such as the one conducted in 1987 will be repeated periodically. Such surveys would be useful in monitoring changes in the extent and structure of volunteer activity over time. At the moment, as useful as the 1987 survey has been in increasing our understanding of this important activity, there is nothing to which we can compare the findings. It now becomes the benchmark against which the results of future studies will be compared.

References

1. In order to describe and estimate the economic dimensions of organized volunteer activity in Canada, it is essential that we obtain reliable national estimates. Until now it has been necessary to rely on a 1980 survey conducted by Statistics Canada (the results were published in Statistics Canada's *Labour Force Survey*, May 1981) which provided for the first time the data necessary to make rough estimates of economic dimensions. These estimates were published by the Department of the Secretary of State of Canada in 1983 under the title, *Some Financial and Economic Dimensions of Registered Charities and Volunteer Activity In Canada*. The 1980 survey, however, contained several shortcomings. In order to rectify these, the Department took action that led to a more accurate survey being developed.

   As a result of this action, in October 1987, Statistics Canada conducted a detailed survey, for the Department of the Secretary of State of Canada, directed at approximately 70,000 individuals. These individuals were questioned about their volunteer activity, or lack of it, over the preceding 12 month period.

   An initial telephone survey covering the entire sample asked people about both their "informal" volunteering, such as helping a friend or neighbour occasionally, and their "formal" volunteering through an organization. A more detailed questionnaire was then sent out to those who responded on the telephone that they had performed volunteer work with an organization or a group. These people were asked questions only about their formal volunteering, and the estimates reported in the study are restricted to this area.

   The definition of "formal volunteer" used in this study and employed in the survey was fairly broad. It included not only volunteers for traditional non-profit organizations such as the Red Cross, but also people who volunteered for trade unions, economic organizations (e.g., credit unions), professional associations, political parties, religious organizations, and public institutions (e.g., schools). The survey also included people who

"volunteered" by participating in self-help and mutual-aid organizations such as Alcoholics Anonymous. The survey did not include any work done for pay or unpaid work performed in the home. For more information on the survey, including reproductions of the two questionnaires, see reference number 3.

2. The Department of the Secretary of State of Canada has commissioned over 30 individual short studies looking at the 1987 survey data from different perspectives.

3. Statistics Canada, *Giving Freely: Volunteers in Canada*, Ottawa, August 1989. Prepared by Doreen Duchesne, this document offers an overview of the survey findings. In addition, it provides technical details and definitions of terms used in the survey, and reproduces the two questionnaires.

4. Coalition of National Voluntary Organizations, *A Profile of the Canadian Volunteer: A Guide to the 1987 Survey of Volunteer Activity in Canada*, Ottawa, November 1989. This report, prepared by David P. Ross and Richard Shillington, provides a brief overview of the main findings of the survey.

Les aspects économiques du bénévolat au Canada

Analyse des tendances sociales

Canada

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
No de cat.S2-207/1990
ISBN 0-662-57897-X

Imprimé sur du papier contenant des rebuts recyclés

Les aspects économiques du bénévolat au Canada

Étude effectuée à contrat pour le
Secrétariat d'État du Canada

David P. Ross
Spécialiste en recherche socio-économique, Ottawa
avec l'assistance technique de
Richard Shillington, Tristat Resources Ltd.

janvier 1990

Table des matières

Résumé	3
Introduction	7
Méthodologie	9
L'effectif des bénévoles et leur apport en temps	11
Dépenses engagées personnellement par les bénévoles	16
Perfectionnement des compétences et expérience de travail	20
Conséquences sur le plan économique	29
Conclusion	37
Références	39

Résumé

La présente étude vise essentiellement à évaluer l'apport économique de l'action volontaire dans la société canadienne. Par le passé, faute de statistiques nationales fiables sur le bénévolat, on a eu tendance à négliger et sous-évaluer l'apport collectif des bénévoles. Cependant, grâce aux résultats du nouveau sondage national, on a pu établir la valeur économique de cet effort collectif en convertissant les heures consacrées à cette activité en une variable que les Canadiens peuvent facilement comprendre et apprécier, savoir le dollar.

L'étude montre que la valeur collective du bénévolat dépasse celle de l'activité dans certaines branches importantes de l'industrie du Canada. Maintenant qu'on a pu établir la valeur économique de l'action volontaire, espérons que celle-ci sera plus visible et tangible, et que le public et les décideurs lui accorderont l'attention et le soutien accrus qui lui reviennent.

Même si la présente étude porte sur les aspects économiques du bénévolat, cela ne signifie nullement qu'il faut considérer celui-ci comme une activité économique au sens où on l'entend généralement. En effet, ni les bénévoles, ni leurs associations ne recherchent le profit. Néanmoins, les activités bénévoles ont bel et bien une dimension économique, et certaines peuvent être évaluées en dollars. Les trois aspects analysés dans le présent rapport sont les suivants : l'apport en temps des bénévoles; les frais que ceux-ci engagent personnellement; et les compétences et l'expérience de travail qu'ils acquièrent. Les principales conclusions suivent .

1. La valeur du temps des bénévoles

Au cours des douze mois de 1986-1987 visés par l'Enquête-ménage sur le bénévolat menée par Statistique Canada, approximativement 5,3 millions de Canadiens ont fait du bénévolat. Ils ont fourni chacun en moyenne quelque 191 heures pendant l'année, soit, au total, 1,018 milliard d'heures. On peut attribuer à ce travail la valeur de 12 milliards de dollars pour 1987 (soit quelque 13,2 milliards en dollars de 1990) en se fondant sur la rémunération moyenne correspondante dans le secteur tertiaire.

En tout, ces heures de bénévolat converties en emplois à plein temps (années-personnes) équivalent à 617 000 postes, c'est-à-dire 6 p. 100 de tous les emplois à plein temps du marché du travail canadien en 1987.

La valeur estimative des salaires attribués au travail bénévole (12 milliards de dollars) dépasse les coûts salariaux de six secteurs industriels canadiens : la chasse et la pêche; l'agriculture; les mines et les puits de pétrole; l'exploitation forestière; les services publics; et les communications. La masse approximative des rémunérations attribuée au bénévolat équivaut à 53 p. 100 des salaires versés dans l'ensemble du commerce de détail et à 43 p. 100 de ceux des employés de toutes les fonctions publiques du Canada, tous paliers confondus, y compris les Forces armées.

2. Frais engagés par les bénévoles

Généralement, on ne reconnaît comme contributions à l'appui des activités des organismes bénévoles au Canada que les dons de charité et les heures données gratuitement. Pourtant, le sondage montre qu'il en existe un troisième type : les frais engagés par les bénévoles eux-mêmes qui ne sont pas remboursés. En 1986-1987, ils équivalaient à 841 millions de dollars, soit une moyenne de 158 $ par bénévole.

Si l'on considère que les bénévoles ont fourni 1,018 milliard d'heures, ces frais équivalent à environ 83 cents par heure de travail bénévole. C'est dire que pour chaque heure de travail fournie, les bénévoles ont, en même temps, fait une contribution de 83 cents. Voyons la chose sous un autre angle : en 1986, les dons de particuliers aux organismes de charité reconnus ont représenté 2,2 milliards de dollars, ce qui signifie que les frais engagés par les bénévoles eux-mêmes représentaient 38 p. 100 des dons. Pour chaque dollar donné aux organismes de charité, donc, les travailleurs bénévoles ont fourni 38 cents de plus en assumant leurs frais.

3. Perfectionnement des compétences et expérience de travail

Bien qu'on n'y pense pas souvent, le travail bénévole favorise l'acquisition de compétences par les bénévoles eux-mêmes, ce qui entraîne des effets positifs dans l'ensemble de l'économie. Les résultats de l'enquête permettent d'établir l'ampleur de ce processus.

En effet, 3,4 millions de bénévoles (70 p. 100) estiment que l'apprentissage de nouvelles compétences constitue une caractéristique importante de leur travail. Au total, plus de 16 millions d'expériences distinctes ont été rapportées par les bénévoles qui exerçaient leurs activités au cours de l'année visée par l'enquête. Ces expériences sont : les connaissances techniques et le travail de bureau; la gestion et l'organisation; les communications; les relations interpersonnelles; la collecte de fonds; et l'acquisition de connaissances spécialisées dans divers domaines. De nombreux bénévoles (353 000) ont pu transférer ces compétences directement dans leur travail rémunéré. De plus, pour 44 p. 100 des personnes interrogées, il importait que le travail bénévole leur donne l'occasion d'améliorer leurs perspectives d'emploi.

Les bénévoles n'ont pas nécessairement acquis toutes leurs compétences simplement au contact d'autres bénévoles mieux formés et d'employés rémunérés. Une bonne part de leurs progrès sont le résultat de formations structurées fournies par les organismes bénévoles eux-mêmes. D'après les estimations, de 1,3 à 1,8 million de bénévoles ont profité d'une formation dispensée par leur organisme.

4. Conclusion

Il convient de noter que le chiffre — certes impressionnant — de 12 milliards de dollars, correspondant à l'apport économique du bénévolat, ne constitue qu'une estimation partielle de la contribution de l'action volontaire à la société canadienne. Le calcul ne tient en effet pas compte de la contribution des employés rémunérés des associations bénévoles, qui travaillent avec les bénévoles sous la direction d'un conseil d'administration. Il exclut aussi les 13,2 millions de Canadiens qui ont fait du bénévolat «officieux» pendant l'année visée par l'enquête. Ces personnes n'ont pas passé par des organismes bénévoles, ce qui explique pourquoi leur contribution n'a pas été prise en compte. Si l'on ajoutait ces deux éléments, la valeur de la contribution globale du bénévolat dépasserait de beaucoup les 12 milliards.

I. Introduction

La présente n'est qu'une des nombreuses études menées à bien à partir des données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat conduite en octobre 1987[1]. Au nombre des autres études publiées, mentionnons l'importante série d'analyses présentées sous forme de monographies qu'a parrainée le Secrétariat d'État[2], le rapport *Donner sans compter: les bénévoles au Canada* de Statistique Canada[3] et le guide produit par la Coalition des organisations nationales volontaires (ONV), *Le profil du volontaire*[4].

La présente étude a pour objet de faire ressortir certaines des contributions économiques de l'action volontaire dans la société canadienne. Le bénévolat, si jamais on en tient compte, est souvent perçu comme des actes de charité individuels et isolés et, par conséquent, ne tient pratiquement aucune place dans les débats politiques sur l'économie canadienne. Le manque de statistiques fiables sur le bénévolat à l'échelle nationale a eu tendance à renforcer sa quasi-invisibilité.

L'étude montrera que ces efforts individuels, mis ensemble, sont loin d'être négligeables, en convertissant le volume de bénévolat en une variable qui peut être facilement comprise et appréciée, savoir le dollar. On espère qu'en faisant ressortir la portée économique du bénévolat, celui-ci deviendra plus visible et apprécié et que le public comme les décideurs accorderont au bénévolat l'attention et le soutien accrus qui lui reviennent.

Certes, la présente étude porte sur les aspects économiques du bénévolat, mais cela ne signifie nullement qu'il faut considérer celui-ci comme une activité axée sur le bénéfice des particuliers, comparable à celles du secteur privé commercial. Les facteurs qui motivent les bénévoles sont différents de ceux qui stimulent les travailleurs rémunérés. Parallèlement, les organismes pour lesquels travaillent les bénévoles ne sont pas administrés comme des établissements rentables : ils sont sans but lucratif, et leurs activités, sauf quelques exceptions, par exemple l'entraide, sont supervisées par des conseils bénévoles issus de la collectivité.

Les bienfaits économiques résultant du bénévolat sont secondaires aux buts fondamentaux des organismes bénévoles. Néanmoins, les biens et services des organismes bénévoles possèdent effectivement une valeur économique et peuvent être évalués en dollars. À preuve, si les bénévoles et leurs organismes ne fournissaient pas les biens et services en question, ou bien le niveau de vie de la collectivité en souffrirait, ou bien il faudrait que le gouvernement ou le secteur privé s'occupent de les assurer chaque fois que c'est possible.

Une mise en garde s'impose toutefois. Cette attribution d'une valeur monétaire aux activités bénévoles n'est rien d'autre qu'un moyen d'obtenir une perspective de plus sur l'ampleur et l'importance relatives de ces secteurs au Canada. En aucun cas cette étude ne vise à suggérer que le travail bénévole devrait être pris en charge par l'État ou le secteur privé, ou encore que les bénévoles devraient recevoir une rémunération.

II. Méthodologie

Il n'existe aucune méthode universellement reconnue d'évaluer la valeur économique d'un produit ou d'un service qui n'est pas offert sur le marché. Toutefois, l'enquête nous révèle la quantité de temps que les bénévoles consacrent à leurs activités. Or, il est possible de traduire ce temps — mais pas les services produits — en argent (masse globale des salaires). Cette valeur peut être définie comme la somme approximative des salaires et rémunérations qu'il faudrait engager pour la main-d'œuvre, si les pouvoirs publics ou le secteur privé devaient remplacer les biens et services fournis bénévolement. (Dans certains cas, comme les groupes d'entraide, cela serait impossible.)

La stricte valeur de la main-d'œuvre n'est pas la seule facette du travail bénévole qui présente un intérêt économique. Par exemple, les bénévoles tirent de leur activité des avantages (compétences et connaissances) qu'ils peuvent ensuite utiliser dans leurs emplois rémunérés. Nombreux sont les chercheurs d'emploi qui ont acquis les qualités et la confiance qui leur manquaient en travaillant d'abord auprès d'un organisme bénévole. Encore une fois, il ne s'agit pas d'y voir la motivation principale des bénévoles ou le premier rôle des organismes. C'est un sous-produit, et les résultats de l'enquête nous permettent de mesurer quelque peu l'importance que les bénévoles y accordent.

Un autre aspect économique est celui des sommes que les bénévoles sortent de leur propre poche et qui ne leur sont pas remboursées. Le questionnaire d'enquête comportait certaines questions à ce sujet. Nous pouvons ainsi, pour la première fois, mesurer l'ampleur des frais entraînés par le bénévolat.

Il n'est pas possible de résumer en un seul montant à la fois la valeur économique du travail bénévole, ses retombées en termes de connaissances et de compétences, l'aide que certains y trouvent pour obtenir un travail rémunéré et les dépenses engagées par les bénévoles. C'est pourquoi nous avons calculé ces valeurs et traité ces questions séparément. Nous en faisons ressortir l'importance en les comparant à des activités économiques de l'ensemble du Canada et d'une ampleur analogue.

Il faut aussi tenir compte de deux facteurs. Premièrement, il ne faudrait pas comparer les résultats de la présente étude à ceux du sondage mené auprès des ménages en 1980, le sondage de 1986-1987 étant plus exhaustif et plus fiable. Deuxièmement, aucun sondage national n'a encore été mené auprès des organismes bénévoles. Tant que ce ne sera pas le cas, il sera impossible d'évaluer avec exactitude la contribution du secteur volontaire à la société canadienne. Nous ignorons toujours, entre autres choses, le nombre d'employés rémunérés et les salaires versés à ceux-ci ainsi que l'ampleur de l'infrastructure en place pour faciliter le travail des bénévoles.

III. L'effectif des bénévoles et leur apport en temps

L'échantillon utilisé pour l'enquête permet de déduire qu'en 1986-1987, année visée par l'enquête, il y avait au Canada 5 337 millions de bénévoles. Chaque bénévole a, en moyenne, consacré 191 heures à cette activité au cours de l'année, ce qui représente, au total, 1 018 milliard d'heures. Le tableau 1 donne la répartition des bénévoles et de leurs heures de travail par province. Comme on le voit, les moyennes varient considérablement, mais huit provinces se situent, à 10 p. 100 près, dans la moyenne nationale. L'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba, avec un nombre moyen d'heures considérablement plus bas, se démarquent des autres provinces. Le Nouveau-Brunswick, avec 211 heures, se situe à l'échelon supérieur de l'échelle.

Tableau 1

Répartition de l'effort des bénévoles par province

	Nombre de bénévoles	Heures par an (Total)	Heures par an (Moyenne)
	(milliers)	(milliers)	
Canada	5 337	1 017 548	191
Provinces			
Terre-Neuve	110	22 600	206
Î.-P.-É.	32	4 669	148
Nouvelle-Écosse	218	40 901	188
Nouveau-Brunswick	162	34 097	211
Québec	1 005	206 911	206
Ontario	1 870	352 923	189
Manitoba	303	48 748	161
Saskatchewan	276	50 497	183
Alberta	701	121 035	172
Colombie-Britannique	661	135 166	205

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Le tableau 2 illustre les contributions au secteur bénévole selon différentes caractéristiques personnelles. Le nombre d'heures a tendance à augmenter avec l'âge. Les bénévoles de 65 ans et plus consacrent en moyenne plus d'heures aux activités bénévoles que les bénévoles appartenant aux autres groupes d'âge. Cependant, ce sont les 35 à 44 ans qui consacrent le plus de temps (nombre total d'heures) au bénévolat — plus du quart du total d'heures.

Tableau 2

Répartition de l'effort des bénévoles selon certaines caractéristiques personnelles

Caractéristiques	Nombre de bénévoles	Heures par an (Total)	Heures par an (Moyenne)
	(milliers)	(milliers)	
Canada	5 337	1 017 548	191
Âge			
15 à 19 ans	380	66 930	176
20 à 24 ans	335	58 035	173
25 à 34 ans	1 257	214 072	170
35 à 44 ans	1 353	267 704	198
45 à 54 ans	796	157 982	198
55 à 64 ans	636	126 158	198
65 ans et plus	582	126 667	217
Sexe			
femmes	3 018	554 988	184
hommes	2 320	462 560	199
Niveau d'instruction			
aucune ou primaire	427	98 685	231
études secondaires non terminées	2 433	471 100	194
études postsecondaires non terminées	531	85 472	161
diplôme postsecondaire	914	174 169	191
diplôme universitaire	1 032	188 121	182

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

La ventilation par sexe montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes et qu'elles donnent davantage d'heures, au total. Toutefois, chaque homme fournit, en moyenne, un nombre plus élevé d'heures, sans toutefois que cela compense l'effectif plus grand des femmes. En effet, celles-ci fournissent 54,5 p. 100 de la masse totale des heures consacrées au bénévolat.

Pour ce qui est du niveau d'instruction, les variations quant au nombre moyen d'heures fournies sont considérables. La contribution des personnes les moins scolarisées est parmi les plus élevées de toutes. Il convient toutefois de noter que, si ces personnes consacrent le plus d'heures par personne au bénévolat, collectivement, elles ne présentent pas un taux élevé d'action volontaire (ne figure pas dans le tableau). En fait, le taux de bénévolat monte généralement en flèche avec le niveau d'instruction, se situant à 12,8 p. 100 pour les personnes les moins instruites et à 46,2 p. 100 pour les diplômés d'universités.

Le tableau 3 présente la contribution horaire sous l'angle de certaines caractéristiques économiques. Si ceux qui se situent au bas de l'échelle des revenus, comme groupe, fournissent uniquement 7 p. 100 de l'effort et 5 p. 100 des bénévoles, ceux qui parmi eux font du bénévolat apportent la plus importante contribution en heures de toutes les tranches de revenu. En effet, ils donnent l'équivalent de 5,1 heures chaque semaine, par rapport à 3,4 heures dans le groupe au revenu le plus élevé.

En termes de total d'heures consacrées, ce sont les bénévoles à revenu moyen qui dominent (en 1986, le revenu annuel moyen des ménages s'établissait à 34 000 $). Ces personnes comptent pour le tiers environ de tous les bénévoles et fournissent à peu près la même part de l'effort national total au titre du bénévolat. Il convient de noter que, bien que la moyenne d'heures par bénévole pour le groupe à revenu supérieur est la plus faible, ce groupe présente le plus haut taux de bénévolat de tous les groupes. En effet, 35,7 p. 100 des personnes à revenu supérieur font du bénévolat comparativement à une moyenne de 26,8 p. 100 pour toutes les classes de revenu combinées. Par conséquent, le groupe à revenu supérieur fait plus que sa part par rapport à sa représentation dans la population canadienne.

Tableau 3

Répartition des efforts des bénévoles selon certaines caractéristiques économiques

Caractéristiques	Nombre de bénévoles	Heures par an (Total)	Heures par an (Moyenne)
	(milliers)	(milliers)	
Canada	5 337	1 017 548	191
Niveau de revenu			
0 à 9 999 $	261	69 351	266
10 à 19 999 $	707	155 975	221
20 à 39 999 $	1 807	331 340	183
40 000 $ et plus	1 830	320 712	175
non précisé	733	140 170	191
Situation sur le marché du travail			
au travail	3 427	606 399	177
au chômage	240	48 301	202
hors du marché du travail	1 671	362 848	217
Situation d'emploi*			
plein temps	2 733	484 781	177
temps partiel	693	121 618	175

*Bénévoles qui occupaient un emploi rémunéré seulement.

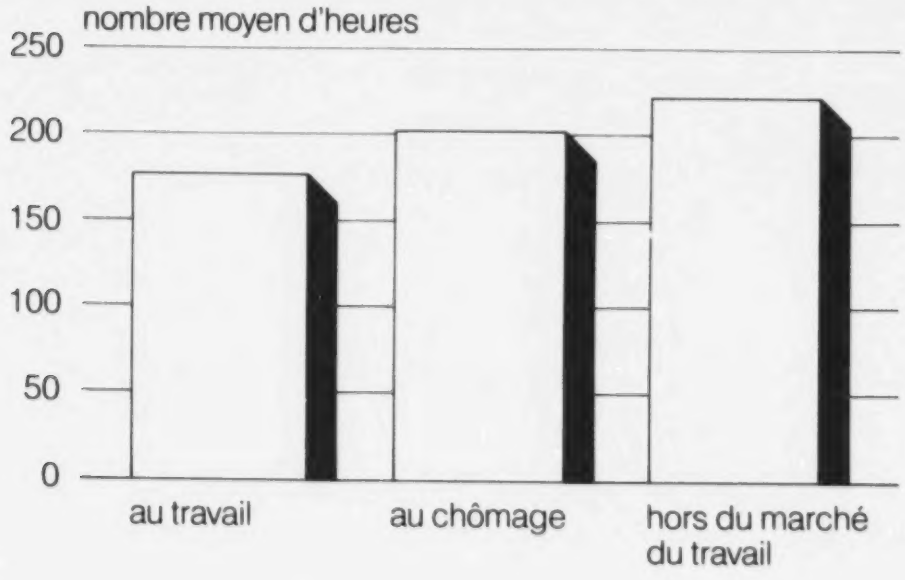
Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Au Canada, les efforts bénévoles sont à 60 p. 100 le fait de personnes qui ont un emploi, mais les plus longues heures, en moyenne, sont fournies par des personnes qui ne font pas partie de la population active et par des sans-emploi (voir figure 1). En effet, même si ce n'est pas indiqué dans le tableau, près d'un chômeur sur quatre au Canada (23 p. 100) a consacré du temps au bénévolat en 1986-1987. Faut-il voir là que l'activité bénévole est perçue, en partie, comme un moyen de réintégrer le marché du travail, du fait qu'il permet aux gens de conserver leurs compétences et d'acquérir une expérience de travail tout en leur donnant de meilleures occasions d'établir des contacts?

Du côté des personnes qui avaient un emploi au moment de l'enquête, celles qui travaillaient à plein temps fournissaient 80 p. 100 de la masse totale des heures. Toutefois, la moyenne annuelle à cet égard est à peu près la même chez le travailleur à plein temps que chez le travailleur à temps partiel.

Figure 1

Nombre moyen d'heures de travail bénévole fournies annuellement, selon la situation sur le marché du travail



IV. Dépenses engagées personnellement par les bénévoles

Autre composante méconnue de l'économie du bénévolat : les dépenses non remboursées que les bénévoles engagent pour exécuter leurs activités. Ces frais pourraient être considérés comme des dons en argent, car sans eux, le travail des organismes serait compromis. Les frais en question concernent la garde des enfants, le transport, les repas pris à l'extérieur de la maison ainsi que certains vêtements, fournitures et matériel nécessaires à l'activité bénévole. Les questions de l'enquête ne portaient que sur les dépenses non remboursées.

Au cours de l'année visée, 1986-1987, les dépenses engagées par tous les bénévoles du Canada ont atteint quelque 841 millions de dollars, soit une moyenne de 158 $ par personne quand le calcul tient compte de tous les bénévoles (mais 243 $ si l'on ne tient compte que des bénévoles qui disent engager des frais). À l'échelle nationale, on estime que 65 p. 100 des bénévoles ont engagé personnellement des frais. Ce pourcentage est aussi représentatif lorsque les dépenses sont ventilées suivant certaines caractéristiques. On a relevé trois exceptions où le pourcentage de bénévoles assumant des dépenses personnelles variait de plus de dix pour cent par rapport à la moyenne nationale (avec leur pourcentage entre parenthèses) : les 15-19 ans (55 p. 100); les 65 ans et plus (55 p. 100); et les bénévoles ayant terminé des études primaires ou moins (56 p. 100).

Le tableau 4 présente une ventilation des dépenses totales par province et des dépenses moyennes par bénévole pour tous les bénévoles et pour ceux qui disent engager des dépenses (ce dernier chiffre figure entre parenthèses). Comme on le voit, les écarts sont considérables, l'Île-du-Prince-Édouard, avec 102 $ (162 $), présentant le montant le plus bas et la Colombie-Britannique, le plus élevé avec un montant de 225 $ (338 $).

Tableau 4

Répartition des dépenses engagées par les bénévoles par province

	Dépenses annuelles (Total)	Dépenses annuelles* (Moyenne)
	(milliers)	
Canada	**841 468 $**	**158 $ (243)**
Provinces		
Terre-Neuve	14 902	136 (222)
Î.-P.-É.	3 223	102 (162)
Nouvelle-Écosse	29 723	137 (211)
Nouveau-Brunswick	25 737	159 (246)
Québec	142 430	142 (222)
Ontario	274 144	147 (227)
Manitoba	41 284	136 (221)
Saskatchewan	54 435	198 (281)
Alberta	106 777	153 (229)
Colombie-Britannique	148 814	225 (338)

*Les dépenses moyennes, figurant entre parenthèses, ne sont calculées que pour les bénévoles disant engager des dépenses, alors que celles indiquées dans la colonne précédente sont calculées pour tous les bénévoles, y compris ceux qui n'en engagent aucune.

Source: Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Le tableau 5 présente les dépenses sous l'angle de certaines caractéristiques personnelles. Selon l'âge, les dépenses par bénévole, quand on établit la moyenne pour tous les bénévoles, ont tendance à augmenter avec l'âge, jusqu'à 65 ans. Cependant, lorsque la moyenne est établie pour les seuls bénévoles qui engagent des frais, la tendance s'atténue. Les bénévoles de plus de 65 ans assument le moins de dépenses de tous les groupes d'âge, tant en moyenne que globalement.

Les hommes engagent plus de frais (deux fois plus, en fait) que les femmes, tant en moyenne que globalement.

Si l'on compare le niveau d'instruction, les personnes les moins instruites ont tendance à dépenser plus que la moyenne. Plus les bénévoles sont instruits, moins ils consacrent d'argent à leurs activités bénévoles. Cependant, en raison de la prédominance des bénévoles ayant fréquenté

l'école secondaire, ce groupe présente le montant le plus élevé de dépenses personnelles.

Tableau 5

Répartition des dépenses des bénévoles selon certaines caractéristiques personnelles

Caractéristiques	Dépenses annuelles (Total)	Dépenses annuelles (Moyenne*)
	(milliers)	
Canada	**841 468 $**	**158 $ (243)**
Âge		
15 à 19 ans	53 497	141 (258)
20 à 24 ans	52 019	155 (228)
25 à 34 ans	190 350	152 (218)
35 à 44 ans	226 584	168 (247)
45 à 54 ans	155 659	196 (298)
55 à 64 ans	121 727	192 (302)
65 ans et plus	41 632	72 (132)
Sexe		
femmes	325 295	108 (175)
hommes	516 173	223 (320)
Niveau d'instruction		
aucune ou primaire	83 054	195 (345)
études secondaires non terminées	388 755	160 (255)
études postsecondaires non terminées	79 819	150 (220)
diplôme postsecondaire	129 703	142 (206)
diplôme universitaire	160 138	155 (225)

*Les dépenses moyennes, figurant entre parenthèses, ne sont calculées que pour les bénévoles disant engager des dépenses, alors que celles indiquées dans la colonne précédente sont calculées pour tous les bénévoles, y compris ceux qui n'en engagent aucune.

Source: Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Le tableau 6 présente une ventilation des dépenses selon certaines caractéristiques économiques des bénévoles. Ceux dont le revenu est le plus bas sont ceux qui, en moyenne,

dépensent le moins, mais ceux qui touchent un salaire légèrement supérieur (entre 10 000 $ et 19 999 $) dépensent le plus. À l'exception des bénévoles au revenu le plus faible, les dépenses tendent à décroître à mesure que les revenus augmentent (ce qui s'apparente au rapport dégagé entre les dépenses et le niveau d'instruction). Ceux qui ont un emploi fournissent davantage d'argent de leur poche que ceux qui ne sont pas sur le marché du travail, mais il existe peu de différence entre la moyenne annuelle des dépenses des bénévoles qui travaillent et celles des chômeurs.

Tableau 6

Répartition des dépenses des bénévoles selon certaines caractéristiques économiques

Caractéristiques	Dépenses annuelles (Total)	Dépenses annuelles (Moyenne*)
	(milliers)	
Canada	841 468 $	158 $ (243)
Niveau de revenu		
0 à 9 999 $	25 954	99 (173)
10 à 19 999 $	127 703	181 (300)
20 à 39 999 $	294 570	163 (252)
40 000 $ et plus	279 404	153 (227)
non précisé	113 836	153 (231)
Situation sur le marché du travail		
au travail	567 171	166 (249)
au chômage	38 262	160 (239)
hors du marché du travail	236 036	141 (230)

*Les dépenses moyennes, figurant entre parenthèses, ne sont calculées que pour les bénévoles disant engager des dépenses, alors que celles indiquées dans la colonne précédente sont calculées pour tous les bénévoles, y compris ceux qui n'en engagent aucune.

Source: Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

V. Perfectionnement des compétences et expérience de travail

Bien qu'on l'oublie parfois, le travail bénévole entraîne souvent l'acquisition de nouvelles compétences, d'une expérience de travail et de certaines connaissances. On constate qu'il existe ici un rapport certain entre le bénévolat et la vie économique, puisqu'une majorité écrasante de bénévoles considèrent comme important le fait d'acquérir des compétences nouvelles. D'après les résultats de l'enquête, les bénévoles n'étaient pas déçus de la formation qu'ils avaient reçue. Autre indication du rapport certain entre le travail bénévole et la vie économique : de nombreuses personnes interrogées ont indiqué qu'une bonne part des compétences et des connaissances spécialisées ainsi acquises leur servaient directement dans leur emploi rémunéré. Outre cela, beaucoup ont déclaré que l'amélioration de leurs chances d'emploi constituait une caractéristique importante de leur bénévolat.

La nature des compétences acquises

Afin d'en savoir davantage sur la nature des connaissances théoriques ou pratiques acquises par les bénévoles, il a été demandé expressément aux répondants d'énumérer celles-ci. Les résultats figurent au tableau 7.

La première colonne indique le nombre de compétences acquises grâce au travail bénévole par les personnes actives dans ce domaine au cours de l'année 1986-1987. Étant donné que la question ne précisait pas si les compétences avaient été acquises au cours de l'année visée par l'enquête, il est probable que certaines compétences citées ici aient été acquises avant. La deuxième colonne présente, à titre de repère, le nombre de compétences acquises (à un moment ou l'autre) par rapport à tous les postes bénévoles occupés en 1986-1987.

Tableau 7

Nature des connaissances théoriques ou pratiques acquises par les bénévoles

Type de compétence	Compétences acquises	
	Nombre	En pourcentage de tous les emplois bénévoles*
	(en milliers)	%
relations interpersonnelles	4 111	44,8
communications	3 086	33,6
organisation et gestion	2 876	31,3
collecte de fonds	2 228	24,3
connaissances	2 020	22,0
compétences techniques et tenue de bureau	1 221	13,3
autres compétences ou connaissances	688	7,5

*Le total n'équivaut pas à 100 p. 100, parce que certains emplois offraient l'occasion d'acquérir plus d'une formation (le nombre total des emplois bénévoles occupés en 1986-1987 était de 9 179 000).

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Parmi les 16,2 millions d'expériences d'acquisition de compétences, les deux types les plus fréquents concernent les relations interpersonnelles et les communications (près de la moitié des mentions). Les compétences en matière de relations interpersonnelles sont celles qui permettent aux bénévoles de mieux comprendre les gens, de savoir comment motiver les autres et de faire face aux conflits ou de résoudre des problèmes. Les compétences en matière de communications touchent la parole en public, la rédaction, les relations avec le public et la direction de réunions d'affaires.

Les autres expériences concernaient l'apprentissage des pratiques de gestion et d'organisation; les techniques de collecte de fonds; des connaissances spécialisées notamment en matière d'environnement ou de droit criminel; enfin, l'acquisition de compétences dans le domaine de la technique et du

travail de bureau comme celles énumérées dans le questionnaire de l'enquête (arts de la scène, premiers soins, bibliothéconomie, ou traitement de texte).

Qui profite de l'acquisition de compétences?

Dans le but de déterminer qui acquérait des compétences dans le cadre d'activités bénévoles, une analyse plus poussée a été effectuée sur une des catégories de compétences les plus manifestes (du point de vue économique), soit celle de la technique et du travail de bureau. On en trouvera les résultats au tableau 8.

Lorsque la part d'une certaine catégorie au chapitre du total des compétences acquises dépasse sa part du nombre total de bénévoles, cela signifie que cette catégorie de bénévoles a été capable, pour une raison ou pour une autre, de mieux tirer avantage des occasions d'acquérir des compétences que le travail bénévole offrait. D'après les renseignements recueillis, il semble, si l'on fait exception de trois catégories, que les différentes caractéristiques représentent une part de compétences à peu près proportionnelle à leur part de la population bénévole.

La première colonne du tableau présente la répartition des 1,2 million de cas d'acquisition de compétences par des bénévoles en matière de technique ou de travail de bureau. Toutefois, pour mieux montrer quels groupes et quelles provinces, le cas échéant, avaient obtenu une part plus importante des compétences acquises, nous présentons une seconde colonne indiquant la part de tous les bénévoles de tel groupe ou de telle caractéristique. Par exemple, au niveau des provinces, les bénévoles de Terre-Neuve n'ont acquis que 2 p. 100 des compétences en technique et travail de bureau. Toutefois, cette modeste part est tout à fait proportionnée à la petite portion des bénévoles du Canada que regroupe Terre-Neuve, en raison bien entendu de sa population relativement faible.

Les trois exceptions mentionnées plus haut sont : les bénévoles de moins de 44 ans; les hommes; et ceux qui détenaient un emploi. Toutes ces catégories ont acquis des compétences dans une proportion qui dépassait d'au moins 10 p. 100 leur part de la population bénévole. En revanche, les bénévoles de plus de 44 ans, les femmes et ceux qui n'appartenaient pas au

marché du travail avaient une part inférieure à ce que l'on aurait pu attendre vu leurs places respectives dans la population de base des bénévoles.

Figure 2

Répartition des bénévoles qui acquièrent des compétences dans le domaine de la technique et du travail de bureau

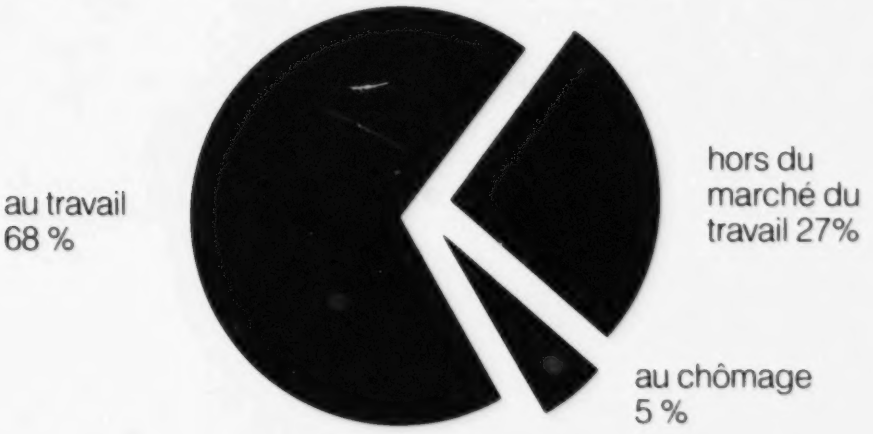


Tableau 8

Acquéreurs de compétences techniques et de travail de bureau selon certaines caractéristiques

	Répartition en pourcentage	
	de l'acquisition des compétences	des bénévoles
	%	%
Canada	100,0	100,0
Provinces		
Terre-Neuve	2,0	2,1
Î.-P.-É.	0,6	0,6
Nouvelle-Écosse	3,9	4,1
Nouveau-Brunswick	3,5	3,0
Québec	17,2	18,8
Ontario	35,1	35,0
Manitoba	5,3	5,7
Saskatchewan	5,5	5,2
Alberta	14,9	13,1
Colombie-Britannique	12,0	12,4
Âge		
15 à 19 ans	10,7	7,1
20 à 24 ans	8,7	6,3
25 à 34 ans	30,4	23,6
35 à 44 ans	30,2	25,3
45 à 54 ans	10,8	14,9
55 à 64 ans	5,3	11,9
65 ans et plus	4,0	10,9
Sexe		
femmes	49,7	56,5
hommes	50,3	43,5
Niveau d'instruction		
aucune ou primaire	4,2	8,0
études secondaires non terminées	44,7	45,6
études postsecondaires non terminées	12,3	10,0
diplôme postsecondaire	20,4	17,1
diplôme universitaire	18,4	19,3
Niveau de revenu		
0 à 9 999 $	4,7	4,9
10 à 19 999 $	11,9	13,2
20 à 39 999 $	34,4	33,9
40 000 $ et plus	35,0	34,3
non précisé	13,7	13,7
Situation sur le marché du travail		
au travail	67,8	61,4
au chômage	5,1	5,2
hors du marché du travail	27,1	33,4

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

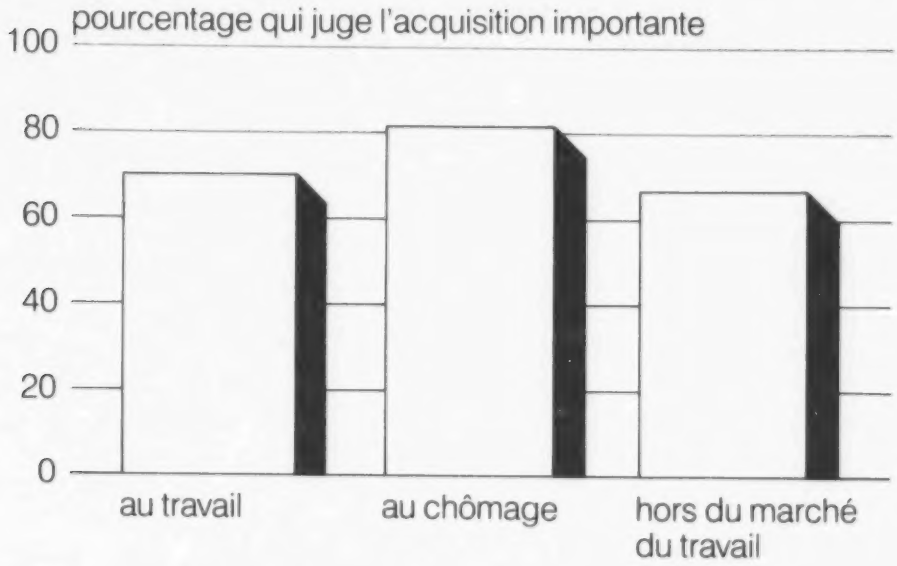
Le bénévolat et l'importance d'acquérir de nouvelles compétences

On a demandé aux personnes interrogées si l'acquisition de compétences constituait une caractéristique importante de leur travail bénévole. Comme l'indiquent les résultats présentés au tableau 9, cela semble être le cas pour la vaste majorité des bénévoles.

Une ventilation selon les provinces permet de constater que l'acquisition de nouvelles connaissances revêt une importance légèrement plus grande à l'est de l'Ontario, là où les taux de chômage sont les plus élevés. En Ontario même, province où le chômage était le plus faible en 1986-1987, elle apparaît comme moins importante.

Figure 3

Importance de l'acquisition de compétences nouvelles, selon la situation sur le marché du travail



Par ailleurs, l'importance de l'acquisition de compétences décroît avec l'âge. En effet, deux fois plus d'adolescents (90 p. 100) que de personnes âgées (45 p. 100) accordent de l'importance à cette facette de leur bénévolat.

Les bénévoles possédant un diplôme universitaire et ceux qui ont les revenus les plus élevés sont moins nombreux à attacher de l'importance à l'acquisition de nouvelles compétences que ceux des autres groupes. Leur proportion atteint néanmoins les deux tiers. Si l'on considère la situation de l'emploi, pour ceux qui sont au chômage, l'acquisition de compétences est plus importante que pour les personnes qui travaillent ou qui ne font pas partie de la population active.

Tableau 9

Importance accordée à l'acquisition de nouvelles compétences selon certaines caractéristiques

	Important	Pas important
	%	%
Canada*	**70,3**	**29,7**
Provinces		
Terre-Neuve	74,8	25,1
Î.-P.-É.	75,0	25,0
Nouvelle-Écosse	73,2	26,8
Nouveau-Brunswick	78,4	21,6
Québec	77,5	22,5
Ontario	65,5	34,5
Manitoba	70,5	29,5
Saskatchewan	71,9	28,1
Alberta	70,7	29,3
Colombie-Britannique	67,3	32,7
Âge		
15 à 19 ans	90,8	9,2
20 à 24 ans	85,0	15,0
25 à 34 ans	76,4	23,6
35 à 44 ans	71,2	28,8
45 à 54 ans	65,6	34,4
55 à 64 ans	57,5	42,5
65 ans et plus	45,5	54,5
Sexe		
femmes	72,0	27,9
hommes	68,0	31,9
Niveau d'instruction		
aucune ou primaire	70,9	29,8
études secondaires commencées	73,8	26,2
études postsecondaires commencées	74,5	25,5
diplôme postsecondaire	69,5	30,5
diplôme universitaire	60,7	39,3
Niveau de revenu		
0 à 9 999 $	78,3	21,7
10 à 19 999 $	70,2	29,8
20 à 39 999 $	72,9	27,1
40 000 $ et plus	67,1	32,9
Situation sur le marché du travail		
au travail	70,9	29,1
au chômage	81,2	18,8
hors du marché du travail	67,0	33,0

*92 p. 100 des enquêtés ont répondu à cette question.

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

Pertinence des compétences acquises au travail rémunéré

Poussant plus loin cette question des compétences, les enquêteurs ont voulu savoir si les bénévoles avaient pu les utiliser dans leur travail rémunéré. Quarante-six pour cent des bénévoles ayant un emploi rémunéré qui ont répondu à cette question (soit 353 000) ont déclaré avoir acquis des compétences nouvelles utilisables dans leur travail.

Le tableau 10 présente la ventilation des réponses. On ne remarque que trois écarts significatifs par rapport au taux moyen des réponses qui s'établit à 46,2 p. 100. Premièrement, les travailleurs plus âgés, d'après leurs déclarations, ont dit avoir moins d'occasions d'appliquer leurs connaissances nouvelles à leur travail. Deuxièmement, les personnes possédant un diplôme universitaire étaient plus nombreuses à pouvoir transférer leurs nouvelles compétences dans leur travail. Finalement, on constate que les bénévoles ayant un revenu moyen inférieur étaient nombreux à pouvoir utiliser les nouvelles compétences acquises au travail.

Importance de l'utilisation des compétences dans le travail bénévole

L'enquête a éclairé un autre aspect du rapport entre les compétences et le travail bénévole. En effet, on a demandé aux enquêtés s'ils trouvaient important de pouvoir utiliser, dans leur travail bénévole, les compétences et l'expérience qu'ils avaient déjà. Les réponses étaient affirmatives dans 82,9 p. 100 des cas. Cela signifie que la très grande majorité d'entre eux, intentionnellement ou non, considèrent le bénévolat comme une bonne façon d'utiliser leurs compétences. Peut-être le travail bénévole offre-t-il un milieu nouveau et plus détendu pour raffiner et améliorer son bagage de connaissances, surtout lorsque les intéressés s'apprêtent à entrer sur le marché du travail, pour la première fois ou après une absence prolongée.

Le bénévolat et l'amélioration des possibilités d'emploi

Une autre question portait sur la relation entre le bénévolat et le marché du travail, encore qu'il ne s'agisse pas ici de formation ou d'acquisition de compétences. Cette question concernait l'importance du travail bénévole en tant que moyen d'amélioration des chances d'emploi. Pour 43,6 p. 100 des personnes interrogées, cet aspect revêtait de l'importance.

Tableau 10

Bénévoles acquérant des compétences qui s'appliquent directement à leur travail rémunéré selon certaines caractéristiques

Caractéristiques	Les compétences de bénévole s'appliquent-elles? Oui	Non
	%	%
Canada	**46,2**	**53,8**
Âge		
15 à 19 ans	46,7	53,2
20 à 24 ans	53,7	46,3
25 à 34 ans	53,8	46,2
35 à 44 ans	41,8	58,2
45 à 54 ans	45,3	54,7
55 à 64 ans	27,8	72,2
65 ans et plus	7,5	92,4
Sexe		
femmes	45,2	54,8
hommes	47,0	53,0
Niveau d'instruction		
aucune ou primaire	40,6	59,4
études secondaires commencées	39,7	60,3
études postsecondaires commencées	34,0	66,0
diplôme postsecondaire	50,4	49,6
diplôme universitaire	57,5	42,5
Niveau de revenu		
0 à 9 999 $	49,2	50,8
10 à 19 999 $	59,1	40,9
20 à 39 999 $	45,9	54,1
40 000 $ et plus	43,1	56,9
non précisé	47,9	52,1

Source : Tabulations spéciales établies au moyen des bandes de micro-données de l'Enquête-ménage sur le bénévolat, Statistique Canada, 1987.

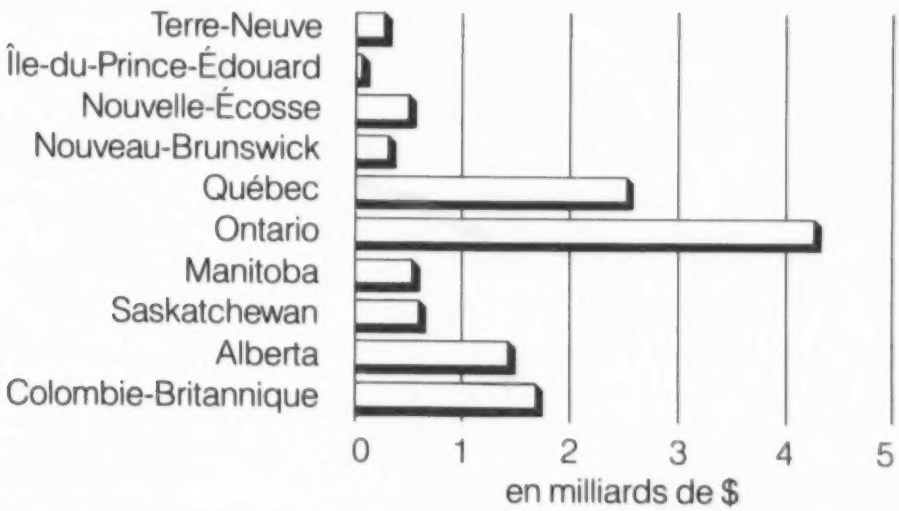
VI. Conséquences sur le plan économique

Heures consacrées au bénévolat

Pour pouvoir traduire en dollars les heures consacrées au bénévolat, il importe de choisir un taux de rémunération approprié. Or, c'est à la prestation des services que le secteur bénévole s'intéresse au premier chef. Il semble donc indiqué de retenir le tarif moyen versé dans le secteur des services rémunérés pour le genre de travail le plus apparenté à celui que font les bénévoles. La branche du secteur tertiaire qui se rapproche le plus de l'éventail du travail bénévole est celle que Statistique Canada définit, dans son enquête sur les revenus, comme l'« industrie de services socio-culturels, commerciaux et personnels », et qui comprend diverses composantes comme l'éducation, les services médicaux et sociaux, les hôpitaux, les organismes sociaux, les divertissements et les loisirs, ainsi que les services fournis aux entreprises.

Figure 4

Valeur économique du travail bénévole, par province, 1987



Le calcul d'une valeur en dollars pose un autre problème, en ce sens que, dans toutes les catégories d'emploi, les rémunérations varient considérablement entre les employés salariés et ceux qui sont payés à l'heure. Il a donc fallu choisir la

combinaison de travailleurs salariés et payés à l'heure la plus susceptible de ressembler à la situation hypothétique dans laquelle le travail bénévole serait rémunéré. Nous avons retenu la proportion enregistrée dans le secteur des services sociaux de chaque province (ce qui représente, en moyenne, un rapport approximatif de 55/45 en faveur des travailleurs payés à l'heure). En conséquence, les salaires moyens provinciaux utilisés pour le tableau 11 sont le résultat d'une moyenne pondérée de la rémunération des employés salariés et des employés rétribués selon un taux horaire.

D'après cette méthode, la valeur économique estimative du travail bénévole accompli au Canada pendant l'année 1986-1987 est de 12 milliards de dollars. Après ajustement, en fonction uniquement de l'inflation, ce montant correspond à quelque 13,2 milliards en dollars de 1990.

Tableau 11

Valeur économique estimative du travail bénévole, 1986-1987

	Heures par an Total	Salaire moyen	Valeur économique
	(milliers)	$	(milliers de $)
Provinces			
Terre-Neuve	22 600	12,85	290 410
Î.-P.-É.	4 669	8,75	40 853
Nouvelle-Écosse	40 901	11,07	452 774
Nouveau-Brunswick	34 097	10,23	348 812
Québec	206 911	12,19	2 522 245
Ontario	352 923	11,92	4 206 842
Manitoba	48 748	10,90	531 353
Saskatchewan	50 497	11,88	599 904
Alberta	121 035	11,65	1 410 058
Colombie-Britannique	135 166	11,85	1 601 717
Total (Canada)	1 017 548	11,79	12 004 968

*Le salaire moyen pour le Canada est la valeur des moyennes provinciales pondérées. Les données sur les salaires ont été puisées dans *Emplois, gains et heures*, Statistique Canada, mai 1987.

Une autre façon de faire ressortir la valeur économique du travail bénévole consiste à calculer le nombre d'emplois à plein temps et à longueur d'année (années-personnes) auquel

les heures fournies bénévolement correspondraient. À cette fin, nous avons utilisé les moyennes hebdomadaires d'heures travaillées dans chaque province pour arriver à une semaine de travail moyenne qui soit représentative. Ce nombre a alors été multiplié par 48 semaines, afin d'obtenir le nombre annuel d'heures effectivement travaillées par chaque employé à plein temps dans le secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels. Les chiffres concernant les heures de bénévolat tiennent uniquement compte des heures de travail, puisqu'ils ne comprennent pas les jours fériés et les congés annuels, comme c'est le cas des données sur l'emploi de Statistique Canada. Nous avons donc soustrait vingt jours (4 semaines) des 52 semaines de travail fournies par un employé à plein temps.

Tableau 12

Heures de travail bénévole exprimées en postes à plein temps et en pourcentages des populations actives provinciales à plein temps, 1987

Provinces	Équivalents de plein temps	% de tous les employés à plein temps
Terre-Neuve	14 355	8,6%
Î.-P.-É.	2 629	5,9
Nouvelle-Écosse	24 699	8,4
Nouveau-Brunswick	18 355	7,9
Québec	133 044	5,3
Ontario	210 675	5,3
Manitoba	28 934	7,1
Saskatchewan	30 493	8,1
Alberta	72 045	7,4
Colombie-Britannique	81 386	7,6
Total (Canada)	616 615	6,1

Les données concernant les populations actives des provinces proviennent de *Statistiques chronologiques sur la population active*, Statistique Canada, 1988.

Le tableau 12 montre le nombre d'employés à plein temps et à longueur d'année correspondant au nombre d'heures de bénévolat. Il indique également quel pourcentage ce nombre représente par rapport à l'ensemble des travailleurs à plein temps de chaque province pour la même année. Au total, le travail bénévole accompli au Canada en 1986-1987 équivalait à

617 000 postes à plein temps, ce qui correspond à 6 p. 100 de tous les emplois à plein temps du marché du travail canadien en 1987. À Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, les mêmes équivalences dépassent 8 p. 100 de la population active employée à plein temps.

Figure 5

Temps consacré au travail bénévole exprimé en nombre de travailleurs à plein temps, par province

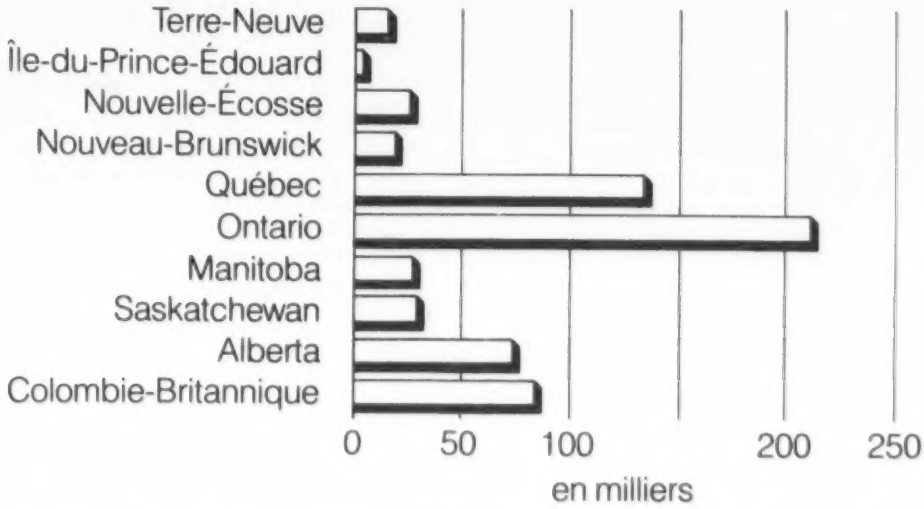
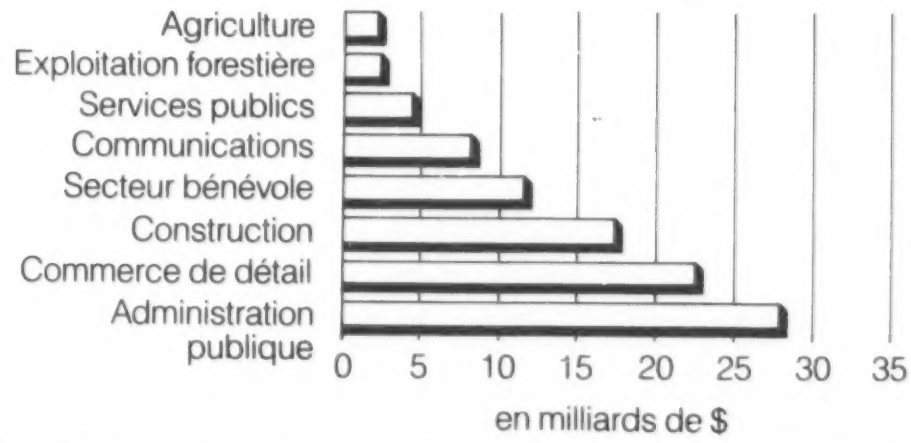


Figure 6

Masses salariales attribuées et réelles de certaines industries, 1987



Afin de situer la masse salariale hypothétique du travail bénévole dans une perspective plus large, nous présentons au tableau 13 la valeur des salaires et traitements versés dans certaines industries canadiennes.

Tableau 13

Total des salaires dans certaines industries canadiennes et valeur attribuée au travail bénévole par rapport à ces totaux, 1987

Industrie	Traitements et salaires	Rapport entre le travail bénévole et les salaires industriels
	(milliers)	
travail bénévole	12 001 $	1,00
chasse et pêche	322	37,27
agriculture	2 061	5,82
exploitation forestière	2 219	5,41
services publics	4 443	2,70
mines et puits de pétrole	7 290	1,65
communications	8 055	1,49
transports	16 157	0,74
commerce de gros	16 495	0,73
construction	17 503	0,69
commerce de détail	22 793	0,53
administration publique*	28 132	0,43
industries manufacturières	62 222	0,19
services socio-culturels, commerciaux et personnels	84 433	0,14

*Y compris *la défense*. Les renseignements concernant les salaires versés dans les industries proviennent des *Comptes nationaux des revenus et des dépenses*, estimations annuelles, Statistique Canada, 1976-1987.

Comme on le voit, d'après sa valeur salariale attribuée, le travail bénévole dépasse les masses salariales de six grandes branches de l'industrie canadienne. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que la valeur économique totale du travail bénévole est supérieure à celle des six grandes branches d'activité canadiennes, étant donné que celles-ci exigent beaucoup de capitaux en comparaison du travail bénévole. Le

travail bénévole équivaut aux trois quarts environ de trois secteurs industriels et approximativement à la moitié de deux autres. Certaines comparaisons sont très étonnantes : la masse salariale attribuée au travail bénévole correspond à 69 p. 100 de toutes les rémunérations versées dans l'ensemble de l'industrie de la construction canadienne; à 53 p. 100 de celles du commerce en détail, et à 43 p. 100 de celles du secteur public, c'est-à-dire de tous les paliers de gouvernement, y compris les Forces armées.

Si le travail bénévole était une activité rémunérée, il serait logiquement regroupé avec le premier secteur industriel canadien, celui des services socio-culturels, commerciaux et personnels. Il représenterait alors un huitième de la masse salariale de cette industrie.

Frais

Avant cette enquête, en ce qui concerne les contributions financières individuelles, seuls les montants versés par les particuliers à des organismes bénévoles enregistrés étaient connus. Ces dons, de même que les heures de travail fournies bénévolement, étaient généralement considérés comme la totalité des dons faits par les particuliers aux organismes bénévoles. Quant aux frais engagés par les bénévoles eux-mêmes (si jamais il en était question), on croyait qu'ils étaient négligeables. D'après l'enquête, ils le sont pour la majorité des bénévoles (70 p. 100 ont déclaré avoir engagé moins de 100 $ en frais). Toutefois, si l'on additionne les sommes versées par tous les bénévoles, on constate que le montant s'établit autour de 841 millions de dollars.

Compte tenu du fait que les bénévoles fournissent 1,017 milliard d'heures et 841 millions de dollars, chacun d'entre eux dépense donc environ 83 cents par heure de travail fourni. En d'autres termes, il n'apparaît pas insensé de considérer les frais assumés personnellement par les bénévoles comme une sorte de don de charité comparable au temps et aux sommes attestées par des reçus.

Au regard des dons en argent attestés, ces frais personnels paraissent considérables. D'après les données de Revenu Canada, on évalue à 2 217 338 000 $ en 1986 (dernières données disponibles) le montant total des dons en argent attestés par des reçus faits par des particuliers à des organismes de charité enregistrés. Les débours personnels sont donc équiva-

lents à 38 p. 100 des dons. C'est dire que pour chaque dollar versé aux organismes bénévoles par des particuliers, 38 autres cents sont donnés par des bénévoles sous forme de frais assumés personnellement.

Perfectionnement des connaissances pratiques et théoriques

Il est extrêmement difficile d'évaluer en argent avec précision la valeur des compétences et des connaissances acquises grâce au travail bénévole. Bien que l'acquisition de connaissances pratiques et théoriques constitue un résultat désirable en soi, elle offre, en prime, à l'économie canadienne, un autre avantage : une bonne partie de ces formations sont utiles aux bénévoles dans leur travail rétribué. Parmi les personnes interrogées qui occupaient des emplois rémunérés à l'époque de l'enquête et qui ont répondu à la question, 46 p. 100, soit 353 000, ont déclaré que les compétences acquises grâce à leur travail bénévole pouvaient également leur servir directement dans leur emploi.

De nombreux autres bénévoles ont déclaré profiter de connaissances et de compétences qu'ils pourront peut-être utiliser dans un travail rémunéré à l'avenir. On estime que les 9,2 millions de postes de bénévoles occupés en 1986-1987 ont entraîné 16 millions d'améliorations distinctes des compétences ou des connaissances des intéressés dans un ou plusieurs des domaines suivants : collecte de fonds; technique et travail de bureau; organisation et gestion; communications; relations interpersonnelles; et connaissances et compétences diverses.

D'ailleurs, nombreux sont ceux qui choisissent délibérément de faire du travail bénévole parce que, entre autres raisons, c'est là pour eux une occasion d'acquérir des compétences. En effet, 70 p. 100 (soit 3,4 millions) des bénévoles ayant répondu à la question estimaient important de pouvoir acquérir de nouvelles compétences grâce à leur travail bénévole.

Les connaissances théoriques et pratiques dont les bénévoles profitent ne leur sont pas toujours transmises de façon structurée par les organismes. Une bonne partie d'entre elles sont tout simplement acquises dans l'exécution du travail, au contact des bénévoles plus expérimentés et du personnel rémunéré. Toutefois, l'un des rôles importants des organismes consiste à donner aux bénévoles l'occasion de suivre des formations structurées.

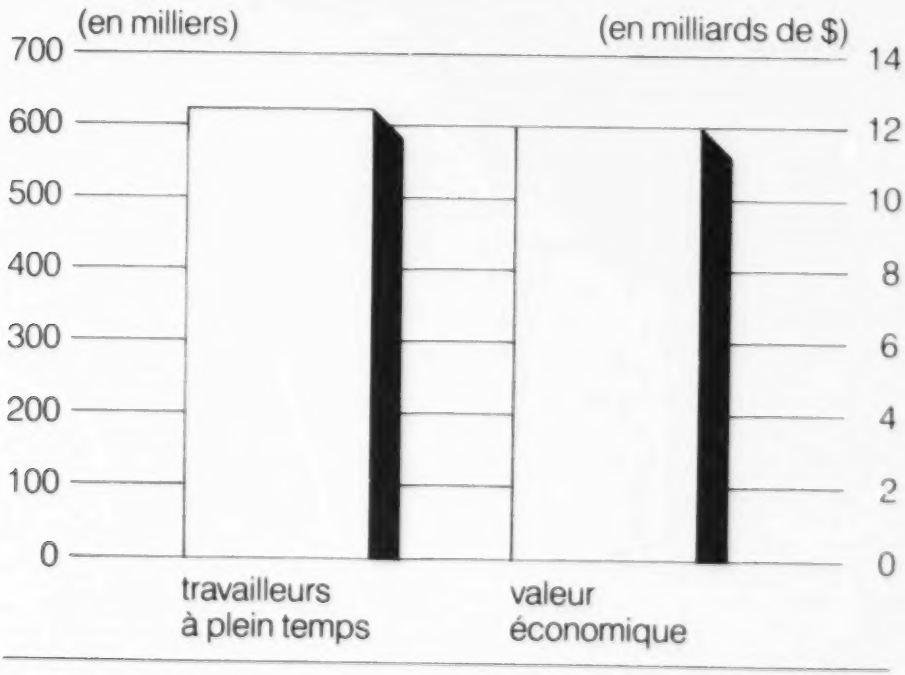
À propos de la formation dispensée par les organismes, nous disposons de renseignements sur environ 8,5 millions de postes de bénévoles occupés en 1986-1987. Ces données nous apprennent qu'entre 2,2 et 3,1 millions de postes comportaient un type quelconque de formation liée à l'exécution du travail bénévole. Ces possibilités de formation pourraient dépasser le nombre de personnes formées, parce que certains bénévoles qui travaillent pour plusieurs organismes pourraient recevoir plus d'une formation. Étant donné qu'en moyenne les bénévoles avaient travaillé pour 1,7 organisme, on peut estimer, en gros, qu'entre 1,3 et 1,8 million de bénévoles ont reçu une forme quelconque de formation de la part de l'organisme pour lequel ils travaillaient. Malheureusement, l'enquête ne nous fournit aucun renseignement supplémentaire sur la nature ou la durée des formations offertes.

VII. Conclusion

Il convient de noter que la valeur approximative — certes impressionnante — de 12 milliards de $ imputée au bénévolat, les frais engagés personnellement par les bénévoles et le nombre de ceux-ci qui acquièrent de l'expérience et de nouvelles connaissances ne représentent qu'une estimation partielle et conservatrice de la contribution économique du secteur volontaire au Canada. Ces estimations ne tiennent en effet pas compte de la contribution des salariés des organismes volontaires qui travaillent avec les bénévoles, sous la direction de conseils d'administration composés de bénévoles. Elles ne tiennent pas compte non plus des 13,2 millions de Canadiens qui ont fait du bénévolat « officieux » pendant l'année visée par l'enquête. Ces personnes n'ont pas oeuvré par l'entremise d'un organisme volontaire et, par conséquent, ne sont pas comprises dans les chiffres fournis plus haut. Si nous pouvions ajouter ces deux catégories aux données dont nous disposons déjà, la part globale attribuée au bénévolat serait de beaucoup supérieure à notre estimation.

Figure 7

Apport économique du travail bénévole, Canada, 1987



Il faudra, pour avoir une idée plus précise de la valeur économique du bénévolat, attendre que soit réalisée l'enquête proposée auprès des organismes bénévoles au Canada, qui porterait sur le nombre d'heures travaillées et le salaire reçu par leurs salariés. Ce n'est qu'avec ces données que nous pourrons avoir une idée plus juste et une estimation plus complète de la contribution économique du secteur volontaire.

On espère qu'en plus de l'enquête proposée déjà mentionnée que des sondages sur le bénévolat comme celui mené en 1987 auront lieu périodiquement. De tels sondages nous permettraient de suivre les changements temporels dans le volume et la structure du bénévolat. Pour l'heure, aussi utile qu'ait été l'étude de 1987 pour nous faire mieux connaître cette importante activité, nous ne disposons d'aucun point de comparaison. L'enquête devient donc le repère en fonction duquel seront comparés les résultats des sondages ultérieurs.

Références

1. Pour décrire et évaluer les aspects économiques du travail bénévole au Canada, il faut avoir des données fiables à l'échelle nationale. Jusqu'à maintenant, il fallait se fier à un sondage mené en 1980 par Statistique Canada (dont les résultats ont été publiés dans l'*Enquête sur la population active*, mai 1981) et qui a fourni les données permettant d'évaluer pour la première fois la dimension économique du bénévolat. Les chiffres obtenus ont été publiés par le Secrétariat d'État du Canada en 1983 sous le titre *Quelques dimensions financières et économiques des organismes de charité enregistrés et du bénévolat au Canada*. Cependant, on considérait que le sondage effectué en 1980 présentait plusieurs lacunes, et afin de les combler, le Ministère a mis sur pied un processus qui a permis de réaliser un sondage plus exact.

   Par conséquent, en octobre 1987, Statistique Canada a mené, pour le Secrétariat d'État du Canada, ce sondage plus détaillé auprès de quelque 70 000 personnes. Celles-ci ont dû répondre à des questions sur leurs activités bénévoles au cours des douze mois précédents.

   Pendant un premier sondage mené par téléphone auprès de l'échantillon total, les répondants devaient répondre à des questions sur le bénévolat « officieux », comme aider un ami ou un voisin à l'occasion, et sur le travail bénévole « officiel » effectué dans le cadre des activités d'une organisation. Un questionnaire plus détaillé a été envoyé aux répondants qui avaient déclaré au téléphone avoir fait du bénévolat auprès d'un organisme ou d'un groupe. Ces personnes ont dû répondre à des questions sur le bénévolat organisé, et les chiffres mentionnés dans la présente étude n'ont trait qu'à cet élément.

   La définition de « bénévole officiel » utilisée dans le sondage était assez large. Y étaient inclus non seulement les bénévoles travaillant pour des organismes traditionnels sans but lucratif, comme la Croix-Rouge, mais aussi des bénévoles travaillant au sein de syndicats, d'organisations économiques (par ex. les caisses d'épargne et de crédit), d'associations professionnelles, de partis politiques, d'organisations religieuses et d'établissements publics (comme les

écoles). Les personnes faisant partie de groupes d'entraide, comme les Alcooliques anonymes, étaient également considérées comme des bénévoles. Le sondage ne tenait pas compte des travaux, rémunérés ou non, effectués à domicile. Des précisions sur le sondage, y compris le texte des deux questionnaires, figurent à la référence numéro 3.

2. Le Secrétariat d'État du Canada a commandé plus d'une trentaine de courtes études examinant les données du sondage de 1987 sous différents angles.

3. Statistique Canada, *Donner sans compter : les bénévoles au Canada*, Ottawa, août 1989. Préparé par Doreen Duchesne, ce document résume les constatations de l'enquête. Il fournit aussi des précisions techniques ainsi que la définition des termes utilisés dans le sondage. Les deux questionnaires ayant servi dans l'enquête y sont reproduits.

4. Coalition des organisations nationales volontaires, *Le profil du volontaire : Guide de l'enquête de 1987 sur les activités bénévoles au Canada*, Ottawa, novembre 1989. Préparé par David P. Ross et Richard Shillington, ce rapport résume brièvement les principales constatations de l'enquête.